



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2022



## 01 GENERALI

- 1.1 Grupo Generali
- 1.2 Valores y propósito
- 1.3 Nuestra estrategia
- 1.4 Nuestro modelo de negocio
- 1.5 Generali España
  - 1.5.1 Magnitudes de Generali España
  - 1.5.2 Nuestra red de distribución
  - 1.5.3 Política ESG
  - 1.5.4 Acuerdo para el seguro de Salud
  - 1.5.5 Nuestros productos
  - 1.5.6 GC&C
  - 1.5.7 Generali Employee Benefits
  - 1.5.8 Nuestra marca
- 1.6 Nuestros compromisos

## 02 ASEGURADOR RESPONSABLE

- 2.1 Nuestros clientes
  - 2.1.1 Índice de satisfacción NPS
  - 2.1.2 Quejas y reclamaciones
- 2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible
  - 2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local
  - 2.2.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos
- 2.3 Gestión responsable
  - 2.3.1 Código de conducta
  - 2.3.2 Gestión de riesgos
  - 2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno
  - 2.3.4 Derechos humanos
- 2.4 Productos con componentes ESG
- 2.5 EnterPRIZE
- 2.6 Política medioambiental
  - 2.6.1 Consumo de recursos
  - 2.6.2 Gestión de residuos
  - 2.6.3 Contaminación
- 2.7 Digitalización

## 03 INVERSOR RESPONSABLE

- 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor
- 3.2 Carteras que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles
- 3.3 Taxonomía: actividades elegibles y no elegibles

## 05 CIUDADANO RESPONSABLE

- 5.1 Nuestra acción social
- 5.2 Bosque Generali
- 5.3 Nuestro compromiso con el deporte
- 5.4 Nuestro compromiso con la formación
- 5.5 Afiliación y asociaciones

## 06 MATRIZ DE MATERIALIDAD

## 04 EMPLEADOR RESPONSABLE

- 4.1 Nuestra gente
  - 4.1.1 Información de la plantilla
  - 4.1.2 Diversidad e Inclusión
  - 4.1.3 Organización del trabajo
  - 4.1.4 Prevención de riesgos laborales
  - 4.1.5 Formación
  - 4.1.6 Global Engagement Survey
- 4.2 Nuestros proveedores
  - 4.2.1 Cadena de suministro
  - 4.2.2 Gestión de proveedores

## 07 RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

## ANEXOS



## Nuestras iniciativas sociales, medioambientales y económicas en nuestra Memoria de Sostenibilidad 2022

El año 2022 fue, sin duda un año complejo, en la transición hacia un mundo sostenible.

A las olas de calor y eventos climáticos extremos tuvimos que añadir los efectos derivados de la guerra en Ucrania: un daño y un dolor extremo en las familias directamente impactadas por el conflicto y una gravísima crisis energética mundial que ha conllevado a una tasa de inflación como no veíamos en décadas, que impacta especialmente en las economías más débiles.

En GENERALI estamos convencidos de que la única respuesta posible a este contexto es mantenernos firmes en nuestro posicionamiento a favor de la sostenibilidad y estamos plenamente decididos a que nuestra actuación genere un impacto positivo en el planeta y en la sociedad.

En las siguientes páginas de nuestra Memoria de Sostenibilidad 2022 hacemos un repaso del cumplimiento de los objetivos que nos hemos marcado como asegurador, inversor, empleador y ciudadano responsable para liderar la transición hacia modelos más sostenibles. Se trata de una hoja de ruta muy exigente que estamos decididos a llevar adelante si queremos que las generaciones más jóvenes puedan tener un futuro.

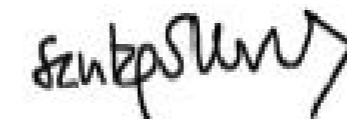
Como inversor y asegurador responsable, estamos descarbonizando progresivamente nuestra cartera de inversiones y seguros para llegar a cero emisiones netas en 2050. Como empleador responsable, nos hemos fijado el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestra actividad en un 35% para 2025 (baseline 2019) sentando las bases para nuestra ambición de tener operaciones netas cero para 2040. Y como ciudadano responsable, seguimos impulsando las actividades de nuestra

fundación The Human Safety Net para que las personas en situación de vulnerabilidad mejoren sus oportunidades a través de la educación.

En España, durante 2022, hemos impulsado junto a nuestros empleados una acción de voluntariado que ha permitido la creación del Bosque Generali, un proyecto de reforestación de una zona arrasada por los incendios mediante la plantación de más de 18.000 árboles en 14 hectáreas para contribuir a la recuperación del ecosistema. Solo con esta acción ayudaremos a absorber más de 6.000 toneladas de CO2 en los próximos años. En los últimos tres años hemos reducido el consumo de papel un 61% y las emisiones un 41% además de utilizar sólo energía verde para nuestros edificios. Y hemos seguido impulsando la diversidad, la equidad y la inclusión en nuestros equipos para que sean un fiel reflejo de la sociedad en la que operamos.

Y como somos conscientes de que debemos trabajar juntos para lograr los objetivos que la sociedad y el planeta necesitan, hemos celebrado una nueva edición de nuestros premios SME Enterprize que premian a las pequeñas y medianas empresas que impulsan acciones sostenibles en el terreno ambiental, social o laboral para que sirvan de ejemplo a otros.

La sostenibilidad exige constancia, dedicación y esfuerzo de todos. Es un cambio cultural y solo trabajando juntos podremos tener el impacto necesario y marcar la diferencia para el planeta y las generaciones futuras. No podemos fallar.



**Santiago Vila,**  
**Consejero Delegado**

# 01

# GENERALI

MEMORIA  
SOSTENIBILIDAD  
2022

## 1.1 Grupo Generali

## 1.2 Valores y propósito

## 1.3 Nuestra estrategia

## 1.4 Nuestro modelo de negocio

## 1.5 Generali España

1.5.1 | Magnitudes de Generali España

1.5.2 | Nuestra red de distribución

1.5.3 | Política ESG

1.5.4 | Acuerdo para el seguro de Salud

1.5.5 | Nuestros productos

1.5.6 | GC&C

1.5.7 | Generali Employee Benefits

1.5.8 | Nuestra marca

## 1.6 Nuestros compromisos



## 1.1 GRUPO GENERALI

Generali España de Seguros y Reaseguros forma parte de Grupo Generali, uno de los principales grupos aseguradores internacionales desde 1831. Con presencia en 50 mercados de Europa, Asia y América, cuenta con 82.000 empleados que dan servicio a 69 millones de clientes.

Desde un punto de vista geográfico, Grupo Generali estructura su negocio en cuatro unidades:

- Italia
- Alemania, Austria y Suiza
- Francia, Europ Assistance y GBL
- Internacional, que a su vez se organiza en tres áreas:
  - Mediterráneo y Latinoamérica, donde se encuentra Generali España
  - Europa Central y del Este
  - Asia

En los últimos años el Grupo ha realizado una importante reorganización estratégica que le ha permitido centrarse más en su negocio principal, una mayor disciplina en la gestión de sus activos y una gobernanza más sencilla y transparente.

Este proceso nos ha conducido a una nueva fase, basada en modelos de negocio más eficientes, estrategias comerciales innovadoras y una marca más fuerte y global.

Nos inspira y motiva en nuestro propósito *»ayudar a que las personas puedan tener un futuro más seguro y sostenible cuidando sus vidas y sus sueños«*.

La sostenibilidad está en el origen de nuestra estrategia. Nuestra ambición es ser el socio de por vida de nuestros clientes, ofreciendo soluciones innovadoras y personalizadas gracias a una red de distribución inigualable.

Desde su nacimiento en 1831, uno de los puntos fuertes por los que se ha distinguido Grupo Generali es su fuerte vocación internacional. Su diversificación geográfica está equilibrada entre países con un mayor nivel de madurez como Italia, Alemania y Francia, mercados con grandes perspectivas de crecimiento (Europa del Este) y países emergentes de Asia y América Latina.



Datos a 31/12/2022

### PRINCIPALES MAGNITUDES

## 1.2 VALORES Y PROPÓSITO

### NUESTRA CULTURA IMPULSA LA ESTRATEGIA

El mundo se dirige hacia una nueva era, en la que el entorno socioeconómico cambiante crea retos y oportunidades para Generali, al tiempo que nos permite avanzar en nuestro compromiso con la sostenibilidad y nuestra convicción en la importancia de equipar a nuestros agentes y empleados con las habilidades y herramientas digitales que necesitan para tener éxito.

La pandemia ha cambiado la forma en que las personas buscan protección y la necesidad de asesoramiento, no solo de productos.

El riesgo climático requiere un enfoque integral para la mitigación de riesgos. El envejecimiento de la población significa que sus necesidades están evolucionando, lo que requiere mayores inversiones

en bienestar, servicios y asistencia; y aunque los bajos rendimientos de reinversión requieren un enfoque de inversión distintivo, están llegando inversiones sin precedentes de los gobiernos para impulsar la recuperación económica sostenible.

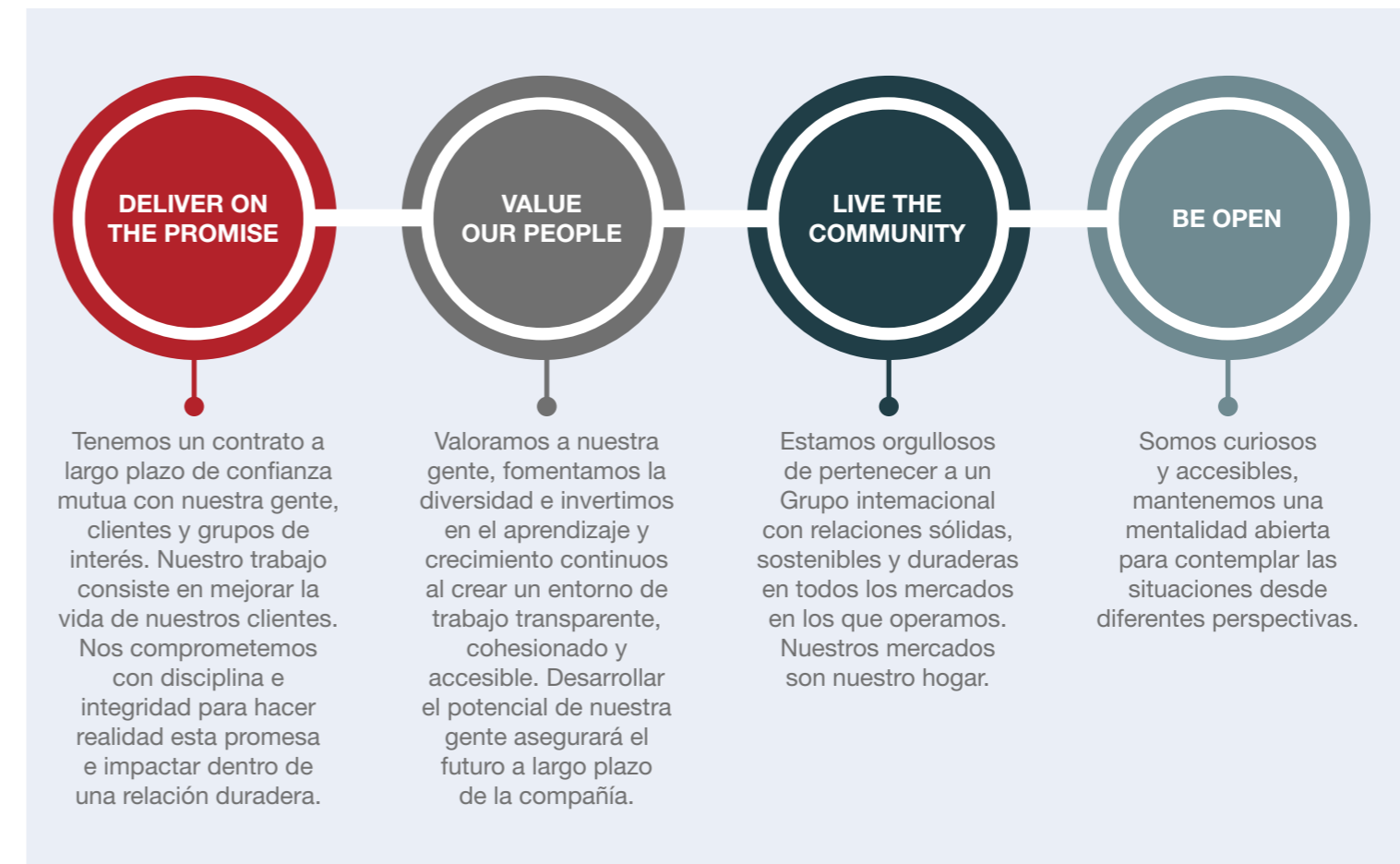
### NUESTRO PROPÓSITO

*Facilitar que las personas puedan diseñar un futuro más seguro y sostenible cuidando sus vidas y sus sueños.*

Nuestro propósito es nuestra razón de ser. Es lo que nos inspira y nos motiva. Siempre hemos dirigido nuestros esfuerzos a mejorar la vida de las personas. En un mundo cada vez más complejo nuestra habilidad para proteger y ayudar a las personas, ofreciendo soluciones innovadoras y personalizadas, les permitirá tomar decisiones y moldear un futuro más seguro: para ellos mismos, sus seres queridos, sus negocios y sus comunidades.

### NUESTROS VALORES

Nuestros valores describen lo que es importante para nosotros, manteniéndonos en ellos, pase lo que pase



### NUESTROS COMPORTAMIENTOS

Nuestros comportamientos describen la forma en que hacemos las cosas y trabajamos cada día, son nuestra forma de ser que nos diferencia del resto. Son nuestro compromiso, como comunidad y como individuos. Son la forma en que queremos medir cómo conseguimos resultados.



#### OWNERSHIP

Actuar con proactividad y pasión para lograr un rendimiento excelente.



#### SIMPLIFICATION

Hacer las cosas sencillas, adaptarse rápidamente y tomar decisiones inteligentes.



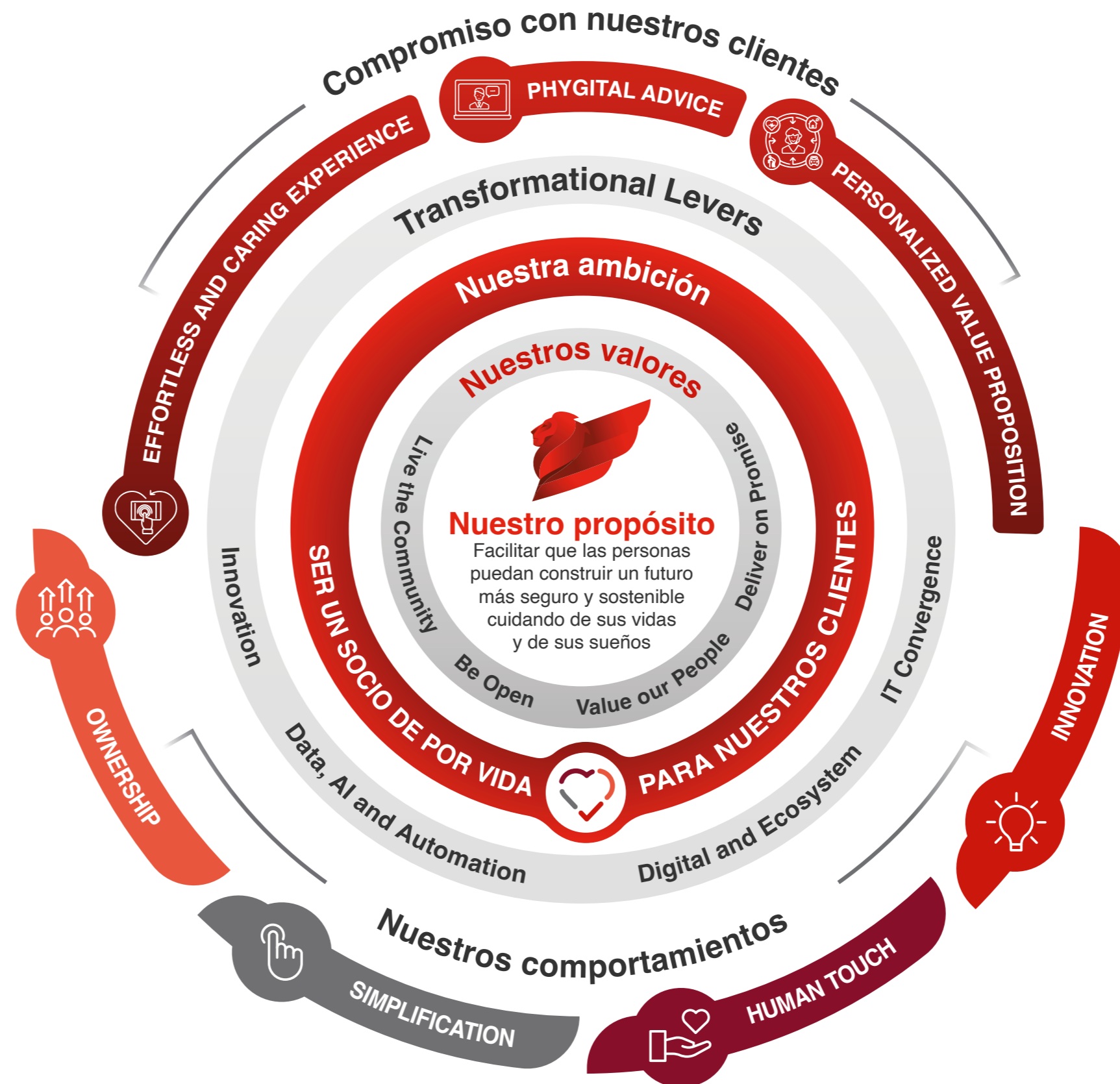
#### HUMAN TOUCH

Asociarse con los demás, mostrando empatía y espíritu de equipo.



#### INNOVATION

Aceptar las diferencias para hacer realidad la innovación.



## 1.3 NUESTRA ESTRATEGIA

Grupo Generali presentó en 2022 su nuevo plan estratégico Lifetime Partner 24: Driving Growth, para el periodo 2022-2024. El plan, que marca un nuevo capítulo en los 190 años de historia del Grupo, se construye en torno a un compromiso aún más fuerte de ser un Socio de por Vida de sus clientes.

Nuestro compromiso es estar ahí para nuestros clientes 24 horas al día, los 7 días de la semana: proporcionar un asesoramiento profesional y personalizado aprovechando la tecnología digital para garantizar un acceso fácil e inmediato. Este plan estratégico tiene los siguientes objetivos:

- Reforzar nuestra posición como **aseguradora líder** en Europa y la presencia en mercados de rápido crecimiento.
- Mantener nuestra **solidez financiera** en todas las condiciones de mercado.
- Impulsar nuestro **compromiso sostenible** para que sea el originador de nuestra estrategia.
- Potenciar nuestra ambición de ser un **Socio de por vida** para nuestros clientes.
- Acelerar nuestra **transformación di-**

**gital** para que Generali sea un reconocido innovador basado en los datos.

*La sostenibilidad es el originador de este plan estratégico. Está y seguirá estando profundamente integrada en todo lo que*

*hacemos, en línea con nuestro compromiso de contribuir a una sociedad más justa y resiliente.*

Para crear valor sostenible a largo plazo, Generali identifica cuatro roles responsables.



### INVERSOR RESPONSABLE

Tiene como objetivo una completa integración de los criterios ESG en las actividades inversoras, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero en su portfolio inversor a cero neto en 2050, e incrementando las inversiones verdes y sostenibles, incluyendo Fenice 190 para apoyar la recuperación de la UE.



### EMPLEADOR RESPONSABLE

Fomentar y promocionar la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo, la formación continua de nuestra gente e implementar una forma de trabajar más flexible y sostenible. Generali además se compromete a medir, reducir y reportar la huella de carbono de sus operaciones directas.



### ASEGURADOR RESPONSABLE

Proporcionar soluciones aseguradoras con componentes ESG, reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de nuestra cartera aseguradora a cero neto en 2050, y apoyar la transición sostenible de las PYMES mediante SME EnterPRIZE.

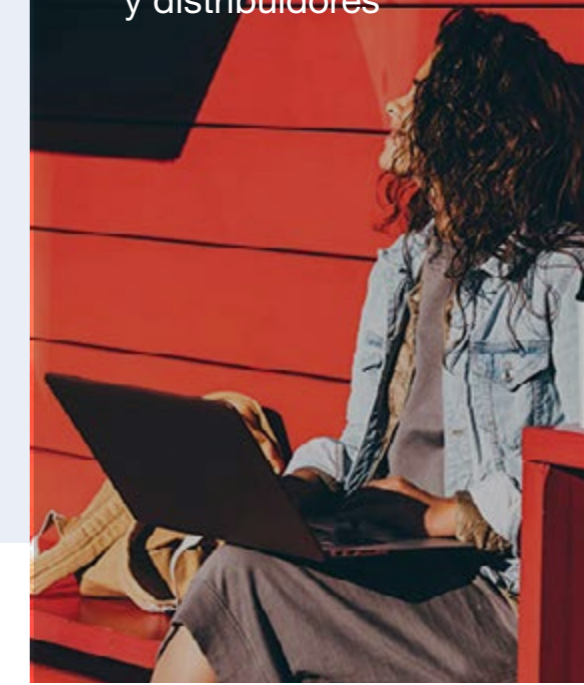


### CIUDADANO RESPONSABLE

Actuando para transformar y mejorar la vida de los más vulnerables mediante la iniciativa global The Human Safety Net, un hub de innovación social impulsado por las habilidades de Generali y por su red internacional para crear un impacto positivo en la sociedad.

La estrategia de Generali España para el ejercicio 2022, se estructura en torno a siete proyectos estratégicos dirigidos a alcanzar tres retos a los que debe hacer frente la compañía en los próximos años:

- Crecimiento sostenible y propuesta de valor diferenciada
- Transformación digital de nuestro modelo operativo
- Nuevo modelo de relación con clientes y distribuidores





## 1.4 NUESTRO MODELO DE NEGOCIO

Desarrollamos soluciones aseguradoras sencillas, integradas, personalizadas y competitivas en los segmentos de Vida y No Vida para nuestros clientes: la oferta va desde la gama de ahorro, seguros de protección individual y familiar, unit-linked, así como motor, responsabilidad civil, hogar, salud y accidentes, o sofisticadas coberturas para riesgos comerciales e industriales y planes a medida para compañías multinacionales. Ampliamos nuestra oferta a la gestión de activos dirigidos a instituciones (como los fondos de pensiones) y a consumidores particulares.

Nos basamos en la innovación como impulsor clave del crecimiento que nos permita facilitar soluciones personalizadas y desarrollos de producto más rápidos. Ofrecemos también soluciones con componentes ESG. Se aplican criterios muy rigurosos en el proceso de suscripción.

## 1.5 GENERALI ESPAÑA

España es un mercado prioritario para Grupo GENERALI, tanto por la dimensión y perspectivas económicas como por la importancia de su implantación en el mismo. Hoy en día, GENERALI es un actor de peso en el mercado español.

Grupo GENERALI España Holding de Entidades de Seguros y Reaseguros S.A., con sede en la calle Orense 2 de Madrid, se organiza bajo una estructura de tres sociedades, una Holding, una AIE desde donde se prestan servicios a las demás sociedades del Grupo y una Compañía de Seguros (Generali España de Seguros y Reaseguros).

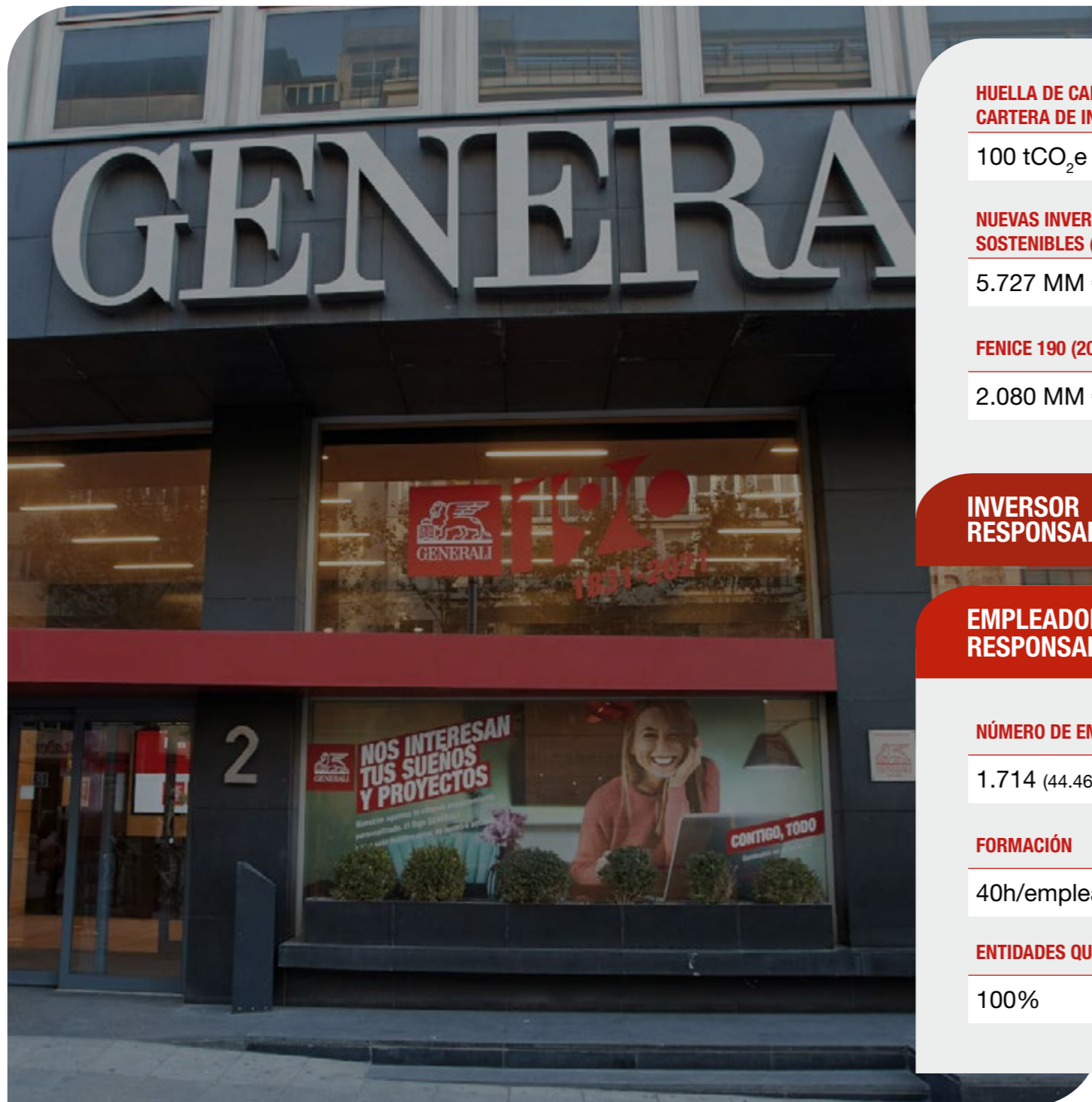
Ostenta, asimismo, una participación del 50% en Cajamar Vida y en Cajamar Seguros Generales, como consecuencia del acuerdo alcanzado con la entidad financiera Cajamar.



### GRUPO GENERALI ESPAÑA HOLDING DE ENTIDADES DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.



## 1.5.1 MAGNITUDES DE GENERALI ESPAÑA



### HUELLA DE CARBONO DE NUESTRA CARTERA DE INVERSIONES (EVIC)

100 tCO<sub>2</sub>e M de €

### NUEVAS INVERSIONES VERDES Y SOSTENIBLES (2021-2022)

5.727 MM €

### FENICE 190 (2020-2022)

2.080 MM €

### PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTES ESG

723,27 MM € +8,37%

PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTE MEDIOAMBIENTAL

40,59 MM € +12,5%

PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTE SOCIAL

682,68 MM € +8,31%

### T-NPS

48,6 puntos +0,41%

### NUESTROS CLIENTES

3,1 MM +1,43%

### INVERSOR RESPONSABLE

(Datos de Grupo Generali)

### ASEGURADOR RESPONSABLE

### EMPLEADOR RESPONSABLE

### CIUDADANO RESPONSABLE

### NÚMERO DE EMPLEADOS

1.714 (44,46% mujeres - 55,54% hombres)

### FORMACIÓN

40h/empleado +16,18%

### ENTIDADES QUE TRABAJAN EN HÍBRIDO

100%

### PARTNERS THSN

3

### BENEFICIARIOS ACUMULADOS THSN

1.116 +67,07%

## 1.5.1 MAGNITUDES DE GENERALI ESPAÑA

### GENERALI SEGUROS

#### PRIMAS EMITIDAS NETAS ANULACIONES

2.114,3 MM € +4,3%

#### RATIO DE SOLVENCIA

165% -25,8 p.p.

### NO VIDA

#### PRIMAS EMITIDAS NETAS DE ANULACIONES

1.579,9 MM € +4,4%

### VIDA

#### PRIMAS EMITIDAS NETAS DE ANULACIONES

534,4 MM € +4,0%

### ACTIVOS GESTIONADOS

#### VIDA

5.895 MM € -20,7%

#### FONDOS PROPIOS

1.038 MM € -17,9%

#### NO VIDA

3.125 MM € -0,06%

#### PROVISIONES MATEMÁTICAS

5.006 MM € -2,4%

### CAJAMAR VIDA

#### PRIMAS EMITIDAS NETAS ANULACIONES

183,3 MM € +2,4%

#### RATIO DE SOLVENCIA

197,7% -11,4 p.p.

#### PROVISIONES MATEMÁTICAS

599 MM € -10%

#### ACTIVOS GESTIONADOS

715 MM € -15,78%

#### FONDOS PROPIOS

51 MM € -15%

### CAJAMAR SEGUROS GENERALES

#### PRIMAS EMITIDAS NETAS ANULACIONES

109,5 MM € +16,5%

#### RATIO DE SOLVENCIA

186,1% -17,6 p.p.

#### FONDOS PROPIOS

20 MM € =

#### ACTIVOS GESTIONADOS

147 MM € +18,7%

Variación de datos a 31/12/2021

## 1.5.2 NUESTRA RED DE DISTRIBUCIÓN

Generali Seguros opera mediante una **estrategia de distribución multicanal**, que se materializa principalmente a través de una amplia red de Agentes exclusivos y Corredores y del acuerdo de joint venture con Cajamar. Desde 2021 dispone además de un acuerdo de distribución con Banca March.

La distribución mediada a través de agentes y corredores de seguros es el principal canal de distribución alcanzando el 93% de las primas totales emitidas. Corresponde a los agentes el 49% y a los corredores el 44%.

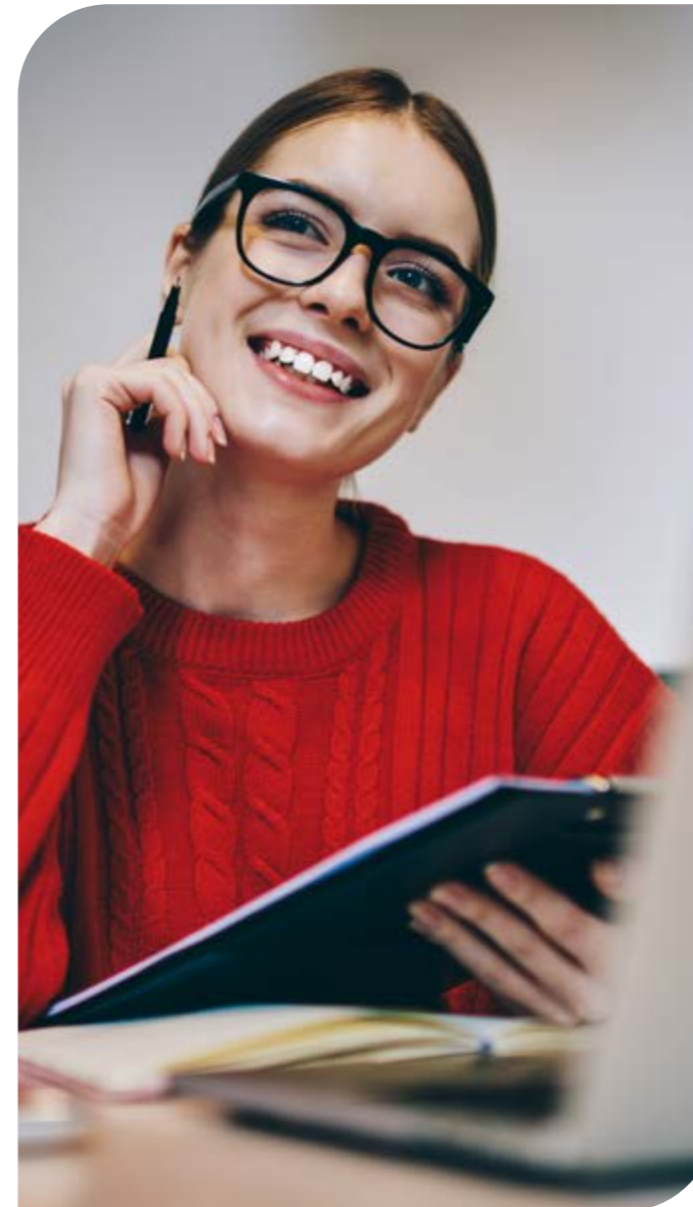
La distribución directa representa el 4% de las primas. Generali ofrece, además, a los clientes que buscan el do it yourself, una plataforma de contratación online en algunas líneas de negocio del segmento de particulares y les ofrece servicios de chat, call me back y Contact Center para su gestión.

Durante 2022 Generali ha realizado una **reorganización de su modelo territorial** para adaptar la Compañía a los cambios tecnológicos y a la digitalización, que han

modificado la forma en la que interactúan nuestros mediadores y nuestros clientes. Esta reorganización mantiene el modelo de negocio corporativo, que se fundamenta en la distribución a través de mediadores profesionales, así como la presencia física de la compañía en todo el territorio nacional, mediante oficinas comerciales coordinadas por medio de 8 direcciones territoriales, imprescindibles para el servicio y la óptima gestión de nuestros mediadores y clientes.

Se ha creado un nuevo Servicio de Atención al Mediador (SAM) y un nuevo portal del agente con la aplicación Salesforce, que han permitido evolucionar y reforzar la atención desde el ámbito de nuestras direcciones territoriales para aproximar la toma de decisiones a la realidad del mercado. Esta reorganización está focalizada en la evolución de la función comercial para dotarla de un mayor nivel de especialización, lo que impulsará el desarrollo de la red y su crecimiento, así como el de la compañía en su conjunto.

### 1.5.2.1 Agentes exclusivos



#### 8 Direcciones Territoriales

dotadas de amplias competencias, con el propósito de aproximar los niveles de decisión al cliente e impulsar la acción comercial de la Compañía.



**1.494 oficinas de agentes**

enfocadas a la captación de nuevos clientes y la atención a los asegurados. Estas oficinas están dotadas de los sistemas de información necesarios para prestar un servicio integral.

**2.976 agentes**

encuadrados en equipos comerciales, que cuentan con su supervisión y apoyo.



Estos mediadores acceden desde sus instalaciones a los sistemas de información corporativos por medio del portal del agente, que les permite la elaboración de proyectos, la emisión de pólizas, la administración de recibos y la comunicación de siniestros, así como el acceso a los datos de sus clientes en tiempo real.

Los agentes cuentan con webs corporativas, en las que pueden publicar sus ofertas para ofrecer un servicio personalizado al cliente. Cuentan además con una app (Genio) que les permite acceder desde cualquier lugar a los proyectos de sus clientes, a su agenda, etc.

Aquellos **agentes que destacan** por su vinculación, profesionalidad, así como el volumen y calidad del negocio portado, pasan a formar parte del **Club GENERALI**, hecho diferenciador que supone importantes beneficios exclusivos para sus miembros.

Para potenciar el desarrollo profesional de los agentes, la **Compañía dispone de un plan de carrera para agentes**, denominado **APC** (Agentes Plan de Carrera), que posibilita el acceso a la profesión de agente exclusivo.

### 1.5.2.2 Corredores

Generali ha reforzado la estrategia de distribución a través de corredores dentro de su estructura territorial, con 64 Expertos especializados en corredores distribuidos por todo el territorio. El objetivo es tener equipos altamente cualificados, dedicados en exclusiva a prestar un servicio personalizado a los **3.519 corredores** que trabajan con la Compañía.

### 1.5.2.3 Bancaseguros

Generali inició su acuerdo en **bancaseguros con Cajamar** en 2004 con la creación de Cajamar Vida. En 2009 se amplió la colaboración entre ambas entidades creando Cajamar Seguros Generales. En 2015 Generali entró a formar parte del capital social del Banco de Crédito Corporativo (BCC), entidad cabecera de



Grupo Cooperativo Cajamar. Esta alianza permitió a Generali una mayor capacidad de distribución de sus seguros de vida, pensiones y no vida gracias a las más de 1300 sucursales de Grupo Cajamar y a sus más de 3,5 millones de clientes.

Desde 2020 GENERALI cuenta con una alianza con **Banca March** para el desarrollo de soluciones aseguradoras en el ámbito de la BancaSeguros. La alianza

engloba la distribución de seguros de Automóviles, Hogar, Decesos, Accidentes, Comercio, Pymes, D&O (Directors & Officers), Embarcaciones de Recreo, Responsabilidad Civil y Vida Riesgo.

Con este acuerdo, los clientes de Banca March podrán beneficiarse de la digitalización de su oferta aseguradora, gracias a la combinación del 'know-how' de Generali, con la capacidad comercial de los gestores y las bases tecnológicas del banco. Este acuerdo además impulsará el desarrollo de nuevos productos y servicios de alto valor añadido, que se enriquecerán con propuestas concretas de asesoramiento, diseñadas para el perfil de cliente de Banca Privada y Patrimonial de Banca March, que cuenta con un alto conocimiento financiero.

### 1.5.2.4 Canal Directo

Este canal es una plataforma de contacto con los clientes que realiza distintas actividades para impulsar el crecimiento del negocio a través de la gestión directa del cliente y la colaboración con la red de mediadores.

### 1.5.3 POLÍTICA ESG

A lo largo del ejercicio 2022 se han realizado importantes avances en el ámbito de las políticas ESG y de su gestión.

En lo referente a la Gobernanza ESG, se ha constituido un Comité de Sostenibilidad, presidido por el Consejero Delegado de la compañía e integrado por todos los miembros del Comité Ejecutivo y las funciones de Cumplimiento y de Auditoría. La competencia en materia de Sostenibilidad ha quedado asignada a la función de Comunicación.

Este comité, que se reúne con carácter trimestral, ha aprobado el plan de acción para el ejercicio 2022 así como sus objetivos, que han quedado resumidos en un dashboard de indicadores que miden la evolución de los avances en materia ESG.

Asimismo, se ha constituido un grupo de trabajo dirigido por la función de cumplimiento, que reporta al comité de sostenibilidad, para impulsar de forma transversal dentro de la compañía el cumplimiento del conjunto de disposiciones normativas locales y comunitarias de la UE que tomaron efecto en el 2022 y que han representado un importante reto regulatorio.

Las iniciativas acometidas en el marco de la política ESG y que se recogen, entre otras, en detalle en los siguientes capítulos de esta Memoria de Sostenibilidad:



**Reducción de las emisiones de CO2** producidas por la actuación de la compañía.



**Reducción del uso de papel y tóner** gracias a las mejoras en materia de digitalización.



**Impulsar la política de Diversidad, Equidad e Inclusión** así como la **formación**, especialmente en capacidades digitales de los empleados de la compañía.



**Impulsar una cultura diversa**, focalizada en el cliente, sostenible y meritocrática.



**Acrecentar la acción social de la compañía por medio de la Fundación Generali The Human Safety Net Generali España.**



**Informar a los diferentes grupos de interés (empleados, distribuidores, clientes) las acciones realizadas en el marco ESG y que quedan detalladas en los diferentes capítulos de este documento.**

### 1.5.4 ACUERDO PARA EL SEGURO DE SALUD

En 2022 Generali llegó a un acuerdo con Sanitas que tomará efecto el 1 de enero de 2023, cuyo objetivo es reforzar su compromiso con los clientes al permitirles el acceso y la asistencia de una de las mejores redes de atención sanitaria. Representa una oferta de valor añadido para los mediadores de la compañía, ya que podrán ofertar seguros de salud en todo el territorio nacional gracias a la amplitud de la red de profesionales de la salud y de centros hospitalarios de Sanitas.

Este acuerdo permitirá a los más de 150.000 clientes asegurados en las pólizas de salud de Generali, así como a los nuevos clientes, acceder a una oferta ampliada de su seguro de salud. Los clientes de Generali tendrán acceso a un cuadro médico con 51.000 profesionales, 240 hospitales concertados y 4.100 centros médicos concertados, además de una red propia que incluye cuatro hospitales, (tres en Madrid y uno en Barcelona, además de un quinto centro en construcción en la capital), 20 centros médicos multi-especialidad y 16 centros de bienestar.

Destaca por la cobertura de tratamientos y pruebas más avanzadas, así como por la calidad y servicios sanitarios que se verán reforzados. En definitiva, supone un paso significativo en la estrategia de Generali para ser socio de por vida de sus clientes, al fortalecer su presencia en el ramo de salud y mejorar su oferta para incrementar la satisfacción de sus clientes.

## 1.5.5 NUESTROS PRODUCTOS

La oferta de Generali está dirigida a todos los segmentos de clientes: personas físicas, familias, profesionales y autónomos, PYMES, grandes empresas y corporaciones, así como administraciones públicas locales, regionales y estatales.

Para ello, disponemos de una amplia gama de productos de vida y no vida que les protege sus vidas y patrimonio.

GENERALI mantiene una política de permanente actualización de sus seguros, con el fin de ofrecer productos innovadores, adaptados a la evolución del mercado y a las necesidades de los clientes. Generali ofrece soluciones aseguradoras globales para empresas, profesionales y particulares.

### PARTICULARES



Automóviles, motos, camiones



Embarcaciones de recreo



Subsidio y protección de pagos



Asistencia en viaje



Multi-riesgos  
(Hogar, Comercio, Comunidad)



Salud, hospitalización y subsidio



Asistencia jurídica



Vida, Ahorro e Inversiones,  
Pensiones



Responsabilidad Civil



Decesos y Asistencia familiar



Gama Senior: Vida.  
Accidentes. Protección

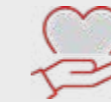
### EMPRESAS



Daños a los bienes asegurados



Ingeniería



Seguros colectivos de vida, ahorro,  
accidentes, salud, pensiones



Pérdida de beneficios



Transportes



Flotas de vehículos



Responsabilidad Civil



Caución



Buques y Aeronaves

Durante 2022, Generali ha lanzado los siguientes productos y servicios:

### NUEVOS PLANES DE PENSIONES INDIVIDUALES

Destacan por haber sido creados atendiendo a la edad del cliente y al horizonte temporal de su jubilación. Los objetivos de rentabilidad y riesgo financiero de un ahorrador van cambiando conforme se acerca a la jubilación, adaptando automáticamente la gestión de las inversiones con el transcurso de los años y reduciendo el riesgo cuando se está cerca de su jubilación. Frente a la gestión tradicional, en la que el ahorrador va realizando estos cambios de forma manual, la gestión basada en el ciclo de vida consiste en realizar una gestión “automática” de la mano de gestores profesionales que van reduciendo la exposición a activos de riesgo a medida que se acerca a la jubilación.

- Generali 2055, PPI (19-39 años de edad)
- Generali 2045, PPI (40-49 años de edad)
- Generali 2035, PPI (50-59 años de edad)

### GARANTÍA SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LOS PRODUCTOS DE VIDA RIESGO COLECTIVOS

Se trata de una garantía única en el mercado, y totalmente gratuita. Esta garantía cubre:

- **Violencia de género y en el ámbito familiar:** en el caso de fallecimiento del asegurado/a por homicidio llevado a cabo por la pareja o expareja.
- **Violencia homófoba:** en el caso del fallecimiento por el asegurado/a a causa de un delito de odio homófobo.
- **Doble efecto:** en caso de fallecimiento del asegurado/a y su cónyuge a causa de un mismo accidente.

GENERALI garantiza el doble de capital comprometido por fallecimiento para sus beneficiarios (hijos menores de 22 años o en situación de incapacidad) Con esta garantía, GENERALI muestra su compromiso para ir más allá de sus servicios y ser un Socio de por Vida de sus clientes.



### INDEX 100 2028

Producto indexado que garantiza la protección del capital frente a las posibles evoluciones negativas de los mercados. Dirigido a clientes con un perfil conservador o moderado interesados en consolidar rentabilidades a medio plazo con la tranquilidad del objetivo de protección a vencimiento. Este producto representa una solución para canalizar el ahorro y especialmente para la reinversión de vencimientos.

### GENERALI EVOLUCIÓN AHORRO

Nuevo producto de la gama de multinversión que proporciona una estrategia de gestión de activos dinámica e individualizada y que al mismo tiempo, incorpora un mecanismo para proteger la inversión frente a posibles evoluciones negativas de los mercados. Contiene cinco carteras temáticas para invertir: medioambiental, salud y bienestar, innovación, cambios sociales y crecimiento sostenible. De esta manera, el cliente puede invertir en aquellas iniciativas en las que presente un mayor compromiso.



### ACTIVACIÓN DEL MECANISMO STOP LOSS

En el mes de marzo, Generali activó el mecanismo stop loss en sus productos de la gama Multinversión, debido a la inestabilidad causada por la inflación o el conflicto bélico de Ucrania. La activación del mecanismo permite reducir la exposición a aquellos activos más volátiles trapasando las posiciones acumuladas en estos fondos a la opción más conservadora del producto, para así reducir el riesgo que asume el cliente y consolidar las ganancias obtenidas sobre estos fondos durante la última anualidad.



### AUTO CONNECT & GO

El producto telemático de Generali devuelve parte de la prima a los conductores que hagan menos kilómetros al año. De esta manera, los conductores que hagan menos de 3000km al año obtendrán una devolución del 25% del importe de la prima. Aquellos que hagan entre 3000 y 6000 km al año tendrán una devolución del 15% de su prima.

### ACCIDENTES SENIOR

Se trata del primer seguro de accidentes de la compañía en el segmento senior (mayores de 65 años). Los senior son un segmento de población cada vez más numeroso, con mayores ingresos y mayores posibilidades de un disfrute pleno alcanzada la edad de jubilación. Responde a nuestra ambición de ser Socios de por Vida de nuestros clientes, ya que con este seguro les acompañamos y protegemos en el momento que más nos necesitan.

Proporciona, entre otras, las siguientes coberturas: capital en caso de fallecimiento por accidente, indemnización en caso de lesiones derivadas de accidente, asistencia domiciliar y en viaje, asistencia

sanitaria en caso de accidente o subsidio diario en caso de hospitalización.

### NUEVA GAMA DE SEGUROS DE VIAJE

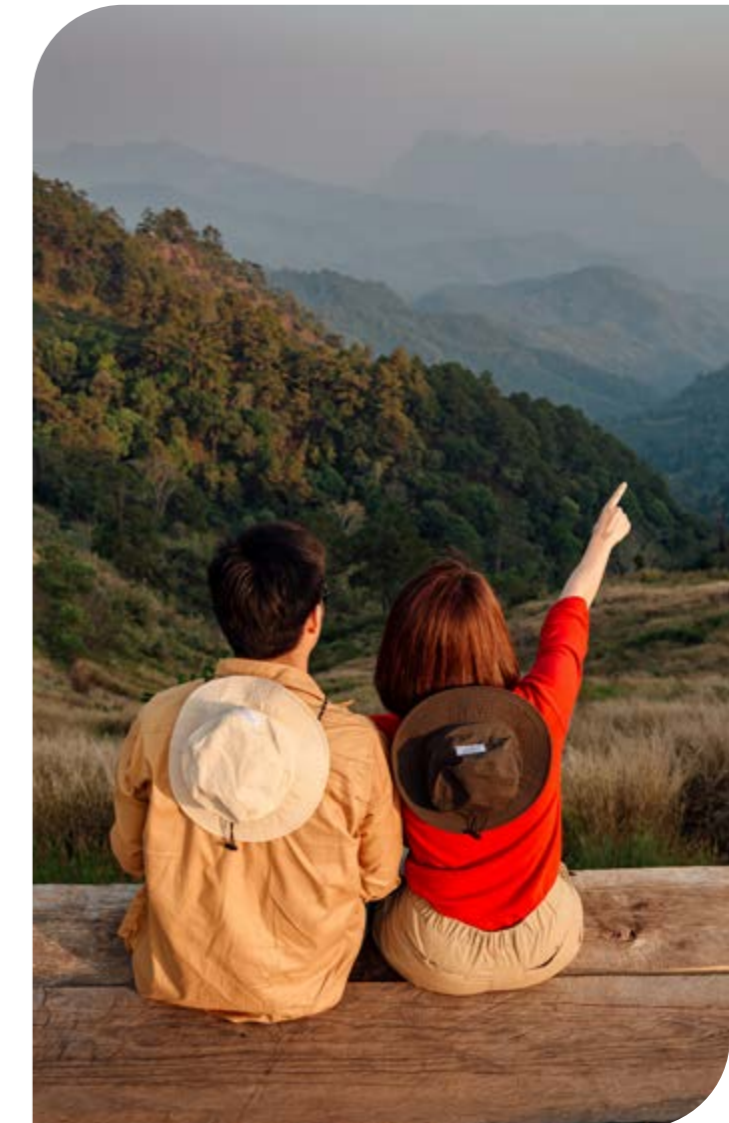
Generali crea una nueva gama de seguros de viaje personalizados compuesta por cinco soluciones aseguradoras:

- **Generali viajero:** con coberturas de ocio y turismo para residentes en España.
- **Generali viajes estudios:** con cobertura en viajes destinado a personas que estudian en territorio nacional e internacional.
- **Generali viajes anulación:** permite al cliente anular el viaje y reembolsa los gastos ocasionados por viajes no realizados.
- **Generali viajes multiviajes:** producto de asistencia anual.
- **Generali viajes anual premium:** producto de asistencia anual con coberturas de ocio y turismo para clientes de hasta 75 años.

### GENERALI AHORRO 2022

Seguro individual de ahorro cuya finalidad es atender a las reinversiones de vencimientos de otros seguros individuales de ahorro de la compañía. Se trata de una solución pensada para los clientes más conservadores. El cliente elige la fecha de

vencimiento acorde a sus necesidades de liquidez y su horizonte de ahorro, con una duración mínima de 5 años y máxima de 15. Ofrece total seguridad a las inversiones y una expectativa de mayor rentabilidad que se consolida anualmente por la Participación en Beneficios.



## 1.5.6 GC&C

Generali Global Corporate & Commercial ofrece soluciones aseguradoras a medianas y grandes empresas y corredores en más de 160 países de todo el mundo. Cuenta con una red global, compuesta por más de 1.100 profesionales y más de 100 ingenieros de control de riesgos. Ofrece soluciones integradas y personalizadas en daños materiales, accidentes, ingeniería, riesgos marítimos, aviación, ciberriesgos y riesgos especiales.

La oficina de Madrid de Generali Global Corporate & Commercial ofrece soluciones y servicios de seguros a empresas y brokers en la región de Iberia&LatAm.

A nivel global GC&C cuenta con:

Más de  
**1.100**  
profesionales



**9 oficinas**

principales (Jersey City, Sao Paulo, Madrid, Paris, Munich, Londres, Praga, Milán y Hong Kong)

Primas netas  
**2.800 M€**  
en 2022

**1.900**

Programas multinacionales representando el

**24% de las primas**  
de Corporate & Commercial



## 1.5.7 GENERALI EMPLOYEE BENEFITS

Generali Employee Benefits es una línea de negocio del Grupo Generali dedicada a ofrecer a las empresas soluciones para proteger y mejorar el bienestar de sus empleados en todo el mundo.

Creada en 1966, GEB es actualmente una de las principales redes de prestaciones para empleados del mundo, que presta servicios a empresas multinacionales en 122 países.

### NUESTRA GENTE



**158**  
empleados

**32**  
nacionalidades



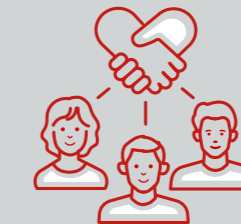
### PRIMAS NETAS

**1.636 M**

### NUESTRA RED

**96**  
partners  
colaboradores

**122**  
países



Oficinas: Atlanta, Frankfurt, Hong Kong, Londres, Luxemburgo, Milan, Bombai, Paris, Parsippany, Praga, San Francisco, Sao Paulo.

## 1.5.8 NUESTRA MARCA

Uno de los principales objetivos de GENERALI para el ejercicio 2022 ha sido incrementar el índice RNPS, hasta situarse como la compañía aseguradora internacional más recomendada por los clientes.

Este logro, que reafirma a GENERALI en su estrategia de ser Socios de por vida de sus clientes, es consecuencia de numerosas mejoras implementadas, tanto a nivel del servicio ofrecido a los clientes, como al incremento de la digitalización, la mejora del diseño de los diferentes productos aseguradores, la profesionalidad de las redes de distribución, el incremento de su visibilidad digital y a la mejora del modelo de relación mantenido con los clientes.

Respecto a este último punto, durante 2022 se ha realizado un notable esfuerzo para mejorar la calidad de los mensajes que reciben los clientes, englobado en la estrategia de comunicación “Reditude” e

impactando con mensajes relevantes y de valor añadido para los clientes.

Durante el ejercicio 2022 se ha dado un paso más para afianzar atributos de la marca y transmitir la promesa de GENERALI de ser socio de por vida de sus clientes, en la mente de los consumidores. La compañía ha lanzado varias olas publicitarias basadas en productos concretos, donde se han puesto en valor parámetros que refuerzan esta promesa y se ha llevado a cabo una estrategia ad-hoc para incrementar el índice de recomendación de nuestros actuales clientes.

Para estos lanzamientos se han utilizado un amplio mix de medios donde destaca especialmente el medio televisivo, digital y social, así como una importante variedad de formatos creativos muy notorios que han permitido impactar a una amplia audiencia.



## 1.6 NUESTROS COMPROMISOS

CAPITAL FINANCIERO  
CAPITAL HUMANO  
CAPITAL SOCIAL Y RELACIONAL

CAPITAL INTELECTUAL  
CAPITAL FABRICADO  
CAPITAL NATURAL

En un contexto global caracterizado por innumerables cambios, nos comprometemos a aprovechar nuestros recursos, potenciando nuestro modelo de negocio sólido y resistente. Creamos valor a lo largo del tiempo para todos nuestros stakeholders, con el fin de garantizar un futuro más seguro y sostenible.



# 02

# ASEGURADOR RESPONSABLE

## 2.1 Nuestros clientes

- 2.1.1 | Índice de satisfacción NPS
- 2.1.2 | Quejas y reclamaciones

## 2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

- 2.2.1 | Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local
- 2.2.2 | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

## 2.3 Gestión responsable

- 2.3.1 | Código de conducta
- 2.3.2 | Gestión de riesgos
- 2.3.3 | Lucha contra la corrupción y el soborno
- 2.3.4 | Derechos humanos

## 2.4 Productos con componentes ESG

## 2.5 SME EnterPRIZE

## 2.6 Política medioambiental

- 2.6.1 | Consumo de recursos
- 2.6.2 | Gestión de residuos
- 2.6.3 | Contaminación

## 2.7 Digitalización



## 2.1 NUESTROS CLIENTES

GENERALI cuenta en España con un total de 3,1 millones de clientes, de los que 2,5 millones corresponden a Generali Seguros y 0,6 millones a Cajamar Seguros Generales y Cajamar Vida.

Por tipología, GENERALI atiende a todo tipo de clientes, individuales y familias, autónomos, PYMES, grandes corporaciones y administraciones públicas.

PERSONAS FÍSICAS		PERSONAS JURÍDICAS	
GENERALI	CAJAMAR	GENERALI	CAJAMAR
2.234.751	542.763	291.094	25.771
<b>TOTAL:</b>	<b>2.786.514</b>	<b>TOTAL:</b>	<b>316.865</b>

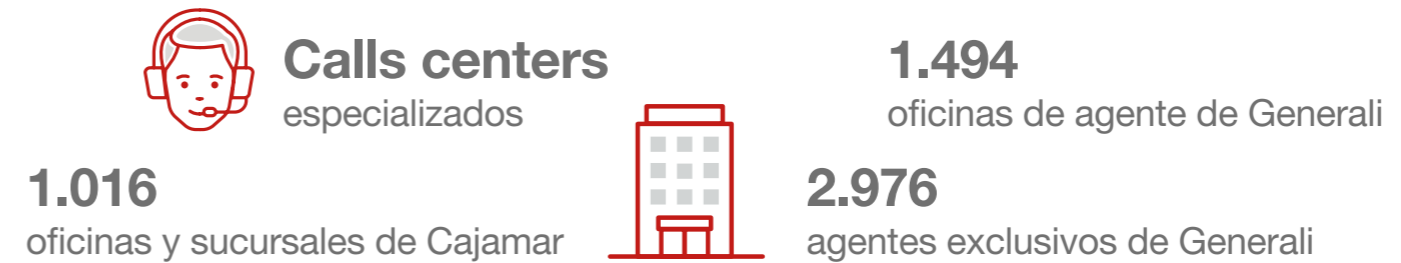
  

TOTAL	GENERALI	CAJAMAR	TOTAL
	<b>2.525.845</b>	<b>568.534</b>	<b>3.094.379</b>

La política de GENERALI focalizada en la atención al cliente durante todas las fases del negocio asegurador nos permite alcanzar ratios de fidelización y permanencia en constante aumento:

PERSONAS FÍSICAS		PERSONAS JURÍDICAS	
GENERALI	CAJAMAR	GENERALI	CAJAMAR
86,29%	91,5%	88,71%	90,9%

Para atender a sus clientes Generali cuenta con:



### 2.1.1 ÍNDICE DE SATISFACCIÓN NPS

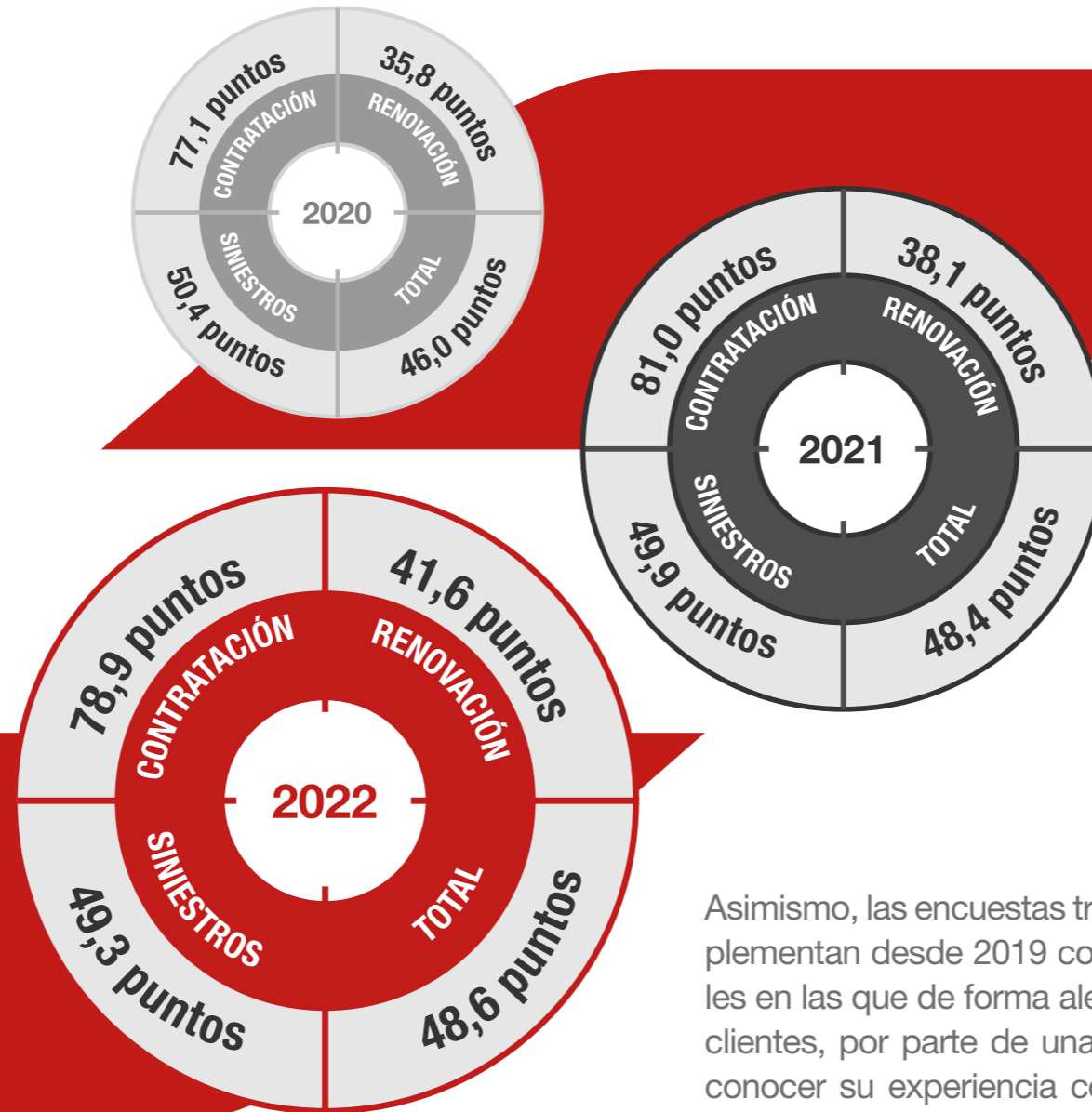
Para conocer la valoración y satisfacción de nuestros clientes, GENERALI cuenta con un programa de Experiencia del Cliente basado en metodología NPS transaccional que permite identificar la satisfacción de nuestros clientes en cada punto de contacto y si existen eventuales puntos de dolor, lo que nos permite diseñar acciones orientadas a minimizar las posibles fricciones y mejorar la experiencia del cliente.

Así, después de cada transacción (contratación, siniestro, renovación), el cliente recibe digitalmente una encuesta que nos permite conocer su nivel de satisfacción con el proceso en tiempo real (una vez completa la encuesta). Esto nos posibilita, entre otros, contactar en menos de 48 horas con cualquier cliente detractor y altamente insatisfecho con el servicio percibido. De esta manera somos capaces de identificar pautas que requieren de una actuación de urgencia y actuar en consecuencia.

Desde 2021, nuestros clientes también pueden valorar su experiencia digital a través de los distintos canales que ponemos a su disposición (web, App MI GENERALI), lo que nos permite continuar mejorando los servicios y funcionalidades digitales que les ofrecemos. El método NPS transaccional nos posibilita además identificar los procesos que obtienen

peor valoración y planificar una revisión permanente priorizando aquellos que son más relevantes para nuestros clientes.

Las medidas adoptadas durante el ejercicio han mejorado de forma significativa el NPS de la Compañía en todos los puntos de contacto y especialmente en la renovación que se ha situado en 41,6 puntos (en 2021 fue de 38,1), incrementándose la satisfacción incluso ante el aumento de la inflación vivido. Asimismo, se mantienen los niveles de satisfacción en el ámbito de la tramitación de los siniestros que se ha situado en 49,3 puntos (49,9 puntos en 2021), y en la contratación que se sitúa en 78,9 puntos (en 2021, 81 puntos).



Asimismo, las encuestas transaccionales se complementan desde 2019 con encuestas relacionales en las que de forma aleatoria se contacta con clientes, por parte de una entidad externa, para conocer su experiencia con la Compañía. Estamos muy orgullosos por haber alcanzado el reto de batir a los principales competidores europeos y habernos situado en 2022 como la **compañía aseguradora líder en RNPS**.

## 2.2.2 QUEJAS Y RECLAMACIONES

Generali cuenta con políticas y procedimientos para proteger a sus clientes en lo que respecta a sus datos personales, así como en todo lo referido a la ciberseguridad.

La Política de protección de datos personales de Grupo Generali define los principios de implementación de las leyes de privacidad de la Unión Europea (incluido el RGPD, las leyes nacionales que implementan las disposiciones del RGPD y las directrices emitidas por el Comité Europeo de Protección de Datos) en todo el Grupo y establece los requisitos mínimos que cada Entidad Legal del Grupo debe implementar para el tratamiento de Datos Personales.

En lo que respecta al procedimiento de derechos de los interesados, éste establece como se debe permitir a cada interesado ejercer sus derechos en materia de protección de datos, poner en su conocimiento las fórmulas para ejercitar esos derechos y proporcionar a los interesados información sobre las medidas tomadas en respuesta al ejercicio del derecho.



Por último, en cuanto a las políticas y procedimientos relacionadas con la ciberseguridad de sus clientes, Generali aplica la Política de Seguridad del Grupo Generali, elaborada de acuerdo con:

- Las Disposiciones de la Directiva (UE) 2016/1148 relativa a las medidas destinadas a garantizar un elevado nivel común de seguridad de las redes y sistemas de información en toda la Unión (art.14, 2).
- Las normas, marcos y mejores prácticas internacionales (por ejemplo, la serie ISO/IEC 27000 para la familia de normas del sistema de gestión de la seguridad de la información, la publicación especial 800 del NIST para la seguridad informática, etc.).
- Disposiciones de las directrices EIOPA sobre seguridad y gobernanza de las tecnologías de la información y la comunicación.

### QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS

En virtud de lo establecido en la Orden ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, el Departamento de Quejas y Reclamaciones dispone de un Reglamento para la Defensa del Cliente, regulador de la actividad del Servicio de Atención al Cliente de Generali S.A. de Seguros y Reaseguros.

A los efectos de proporcionar claridad con respecto a los criterios utilizados para clasificar las quejas y reclamaciones, como en años anteriores y a título informativo, parece adecuado indicar los conceptos aplicados:

- **Quejas:** aquellos supuestos en los que se ha producido demora, falta de atención o cualquier otro tipo de actuación

deficiente por parte de la entidad y que, no obstante, no conlleva un perjuicio económico cuantificable.

- **Reclamaciones:** aquellos supuestos en los que se ponen de manifiesto hechos concretos referidos a acciones u omisiones, que puedan suponer para quien las formula un perjuicio para sus intereses o derechos, siempre que se deriven de presuntos incumplimientos de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros.
- **Inadmisiones:** de acuerdo con lo establecido en la Orden ECO 734/2004 sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, podrán inadmitirse a trámite aquellas quejas o reclamaciones en las que se omitan datos esenciales para la tramitación, cuando se pretenda tramitar como queja o reclamación, recursos o acciones distintos cuyo conocimiento

sea competencia de órganos administrativos, arbitrales o se encuentre pendiente de resolución o litigio, o cuando los hechos, razones y solicitud en que se concreten las cuestiones objeto de la queja o reclamación no se refieran a operaciones concretas o aquellas que reiteren otras anteriores ya resueltas.

A través de las direcciones [reclamaciones.es@generali.com](mailto:reclamaciones.es@generali.com), [cajamarvida@cajamarvida.es](mailto:cajamarvida@cajamarvida.es) y [cajamarsegurosgerales@cajamarsegurosgerales.es](mailto:cajamarsegurosgerales@cajamarsegurosgerales.es) se han recibido más de 13.000 correos electrónicos, de los que 5.155 han sido dados de alta y los restantes han sido gestionados para su tramitación y gestión por las correspondientes funciones competentes de la Compañía, al no tener este carácter.

Así nuevamente el año 2022 ha sido un año de gran intensidad en la recepción, gestión y resolución de expedientes, ha-



**2. ASEGURADOR RESPONSABLE**  
2.1 NUESTROS CLIENTES

biéndose recibido un total de 5.872 asuntos, de los que 5.535 han correspondido a Quejas y Reclamaciones y 337 fueron abiertos en el Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Su desglose a 31 de diciembre de 2022 es el siguiente:

ASUNTOS	CERRADOS		PENDIENTES		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Quejas	1.082	1.080	5	40	1.094	1.120
Reclamaciones	4.299	4.149	47	272	4.274	4.421
Quejas y Reclamaciones recibidas	5.381	5.229	52	312	5.368	5.541
D. G. S. recibidas	436	316	4	22	441	338
<b>Total</b>	<b>5.817</b>	<b>5.545</b>	<b>56</b>	<b>334</b>	<b>5.809</b>	<b>5.879</b>

*Nota. Durante el mes de enero de 2023, fueron resueltas todas las quejas y reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2022.*

Teniendo en cuenta su naturaleza y distribución, la evolución de los asuntos recibidos es la siguiente:



A la vista de los datos anteriores podemos concluir que el total de asuntos tramitados en el ejercicio 2022 ha supuesto un aumento de 1,21 puntos porcentuales con respecto al año 2021, alcanzándose un aumento de 3,22 puntos porcentuales considerando únicamente las quejas y reclamaciones. Por otra parte, con relación a los expedientes abiertos por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, éstos han experimentado un decremento del 23,35% con respecto al ejercicio anterior.

La totalidad de las entradas recibidas se tramitan en un plazo inferior a un mes.

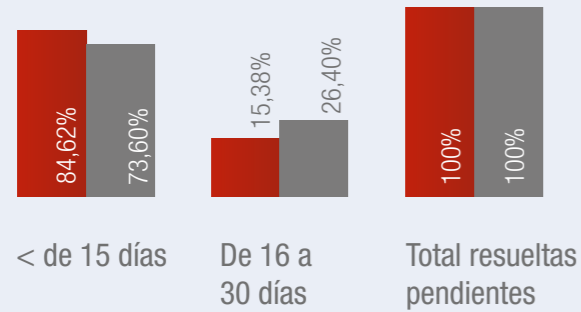


### PLAZOS DE RESOLUCIÓN 2021-2022

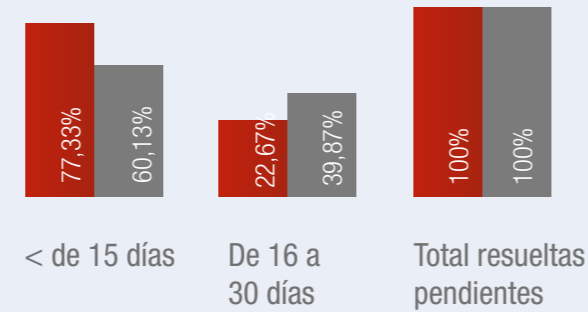
■ 2021 ■ 2022

Recibidas ejercicio en curso

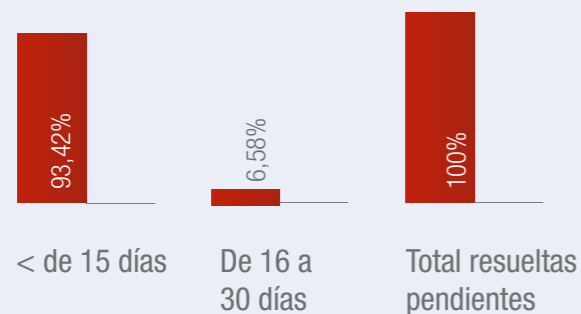
#### QUEJAS



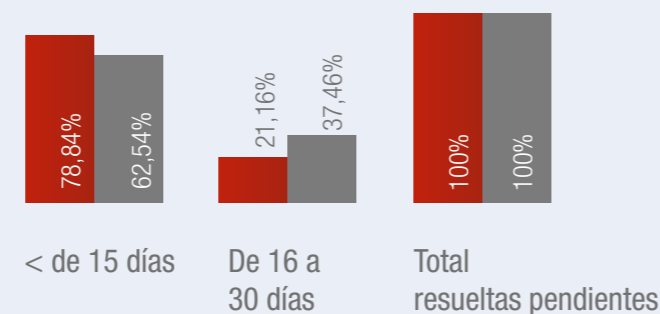
#### RECLAMACIONES



#### INADMISIONES



#### TOTAL



A la fecha de presentación del presente Informe Anual, no queda ninguna queja o reclamación pendiente de resolver recibida en el ejercicio 2022.

*A la vista de estos datos, se puede observar que el 100 % de los casos, se resolvieron dentro del plazo legal establecido en la Orden ECO / 734 / 2004 y el 62,54% en los primeros 15 días.*

En lo que respecta a las resoluciones del Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y del propio Departamento de Quejas y Reclamaciones de la Compañía se puede indicar que la tramitación técnica por parte del Centro Operativo de Siniestros, así como la gestión de contratación de Pólizas, presentan un considerable nivel de calidad, ajustándose a las condiciones contractuales de las Pólizas y a las recomendaciones del Órgano Regulador.

### RECLAMACIONES FUNDADAS RELATIVAS A VIOLACIONES DE LA SEGURIDAD DE LOS DATOS PERSONALES DE INTERESADOS (A 31-12- 21)

Durante 2022 se identificaron:

- **VIOLACIONES DE LA SEGURIDAD DE LOS DATOS PERSONALES: 9.** Se valora que es improbable que constituyan un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- **NOTIFICADAS A LA AUTORIDAD DE CONTROL (AEPD): 1.** Se valora que constituyen un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- **NOTIFICADAS AL INTERESADO: 1.** Se valora que entrañan un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.


## 2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

### 2.2.1 IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN EL EMPLEO Y EN EL DESARROLLO LOCAL

Para el desarrollo de las funciones asociadas a la gestión de su importante cartera de negocio, Generali cuenta con un total de 1.714 empleados, distribuidos entre sus oficinas central de Madrid y de Barcelona (1.131 empleados), así como entre sus 8 direcciones territoriales (583 empleados) distribuidas por toda la geografía nacional.


Generali genera además un número muy significativos de empleos indirectos distribuidos en todo el territorio nacional para diversas funciones comerciales, técnicas y de asistencia imprescindibles para la adecuada atención de sus asegurados.

Gracias a esta red de agentes, talleres, peritos, centros médicos y diversos profesionales, Generali contribuye a mejorar la situación social y económica de la España vaciada.


 **2.976 agentes exclusivos**  
para la distribución de seguros  
y labores de atención al cliente


 **1.494 oficinas**  
de agencia

 **2.064 talleres**  
concertados para la reparación de vehículos  
y sustitución de lunas y cristales

 **509 peritos**  
expertos en daños patrimoniales y  
en vehículos a motor

 **507 profesionales**  
pertenecientes a diversos gremios para  
la prestación de todo tipo de servicios  
en la reparación de los hogares e instalaciones  
de nuestros clientes (tales como pintores,  
albañiles, fontaneros, electricistas,  
cerrajeros, carpinteros...)

 **719 profesionales**  
del derecho

 **229**  
clínicas y  
hospitales

 **33.984**  
profesionales  
de la salud



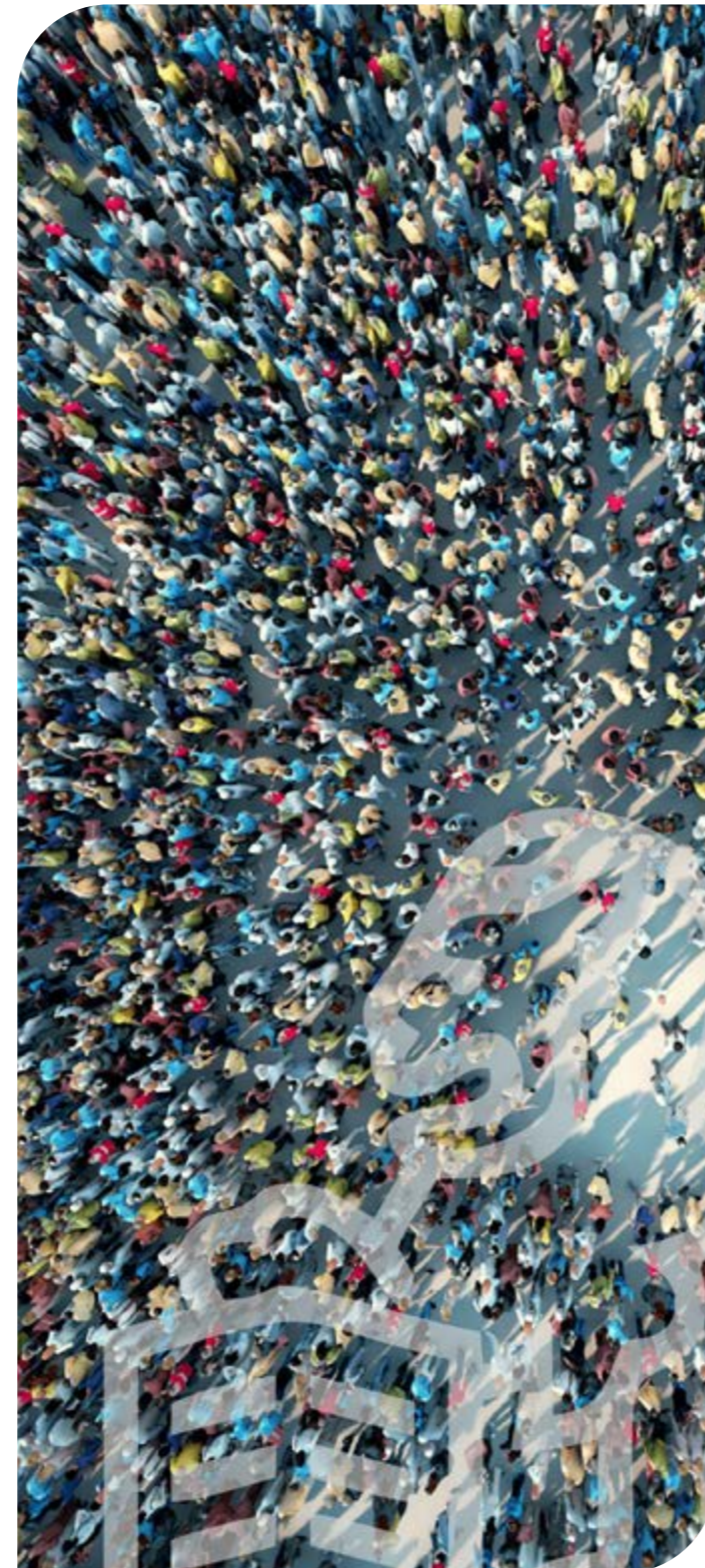
Todo ello, convierte a Generali en un proveedor de servicios de primer nivel y un destacable generador de empleo y de desarrollo económico con impacto en toda la geografía nacional.

### 2.2.2 RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DEL DIÁLOGO CON ESTOS

Generali ha identificado como sus grupos de interés a los empleados, agentes exclusivos, corredores, clientes, los profesionales que colaboran con la compañía y la sociedad en su sentido más amplio. Para todos ellos están disponibles los canales de comunicación, la web, notas de prensa... y en particular, según la naturaleza de la relación con cada uno, existen circulares y comunicados, newsletter y portales web privados específicos para cada colectivo, así como aplicaciones.

La transparencia de la Compañía con sus stakeholders es uno de los objetivos de sostenibilidad. Por ello, durante el año 2022 Generali se ha comunicado con sus diferentes stakeholders por diferentes canales:

- **Empleados:** 352 noticias internas
- **Mediadores:** 199 newsletters
- **Clientes:** 49 comunicaciones sobre prevención y seguridad, además de las comunicaciones contractuales
- **Público en general:** 94 Notas de prensa.



## 2.3 Gestión responsable

### 2.3.1 CÓDIGO DE CONDUCTA

La imagen de Generali depende de nuestro trabajo y de que todos los empleados ayudemos a mantener su reputación y solidez. Es por ello por lo que Grupo Generali cuenta con un Código de Conducta, de aplicación a todos los empleados, incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión. Asimismo, se espera que los terceros (consultores, proveedores, agentes, etc.) que actúan en nombre del Grupo se adhieran a los principios establecidos en el Código. La última versión del citado Código fue aprobada por el Consejo de Administración de Generali España con fecha 28 de abril de 2020.

El Código de Conducta establece las normas mínimas de comportamiento que deben ser observadas y proporciona reglas específicas de conducta en relación con los siguientes aspectos:

- Conducta empresarial, relaciones con los clientes y proveedores
- Promoción de la diversidad y la inclusión
- Sostenibilidad
- Conflictos de interés

- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Protección de bienes e información empresarial, financiera, personal y privacidad
- Competencia leal y antimonopolio
- Operaciones con información privilegiada
- Prevención del blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales

Además, contamos con directrices de Grupo ligadas al Código de Conducta y políticas corporativas que son también de obligado cumplimiento.

El Código de Conducta está disponible haciendo click aquí:

### CÓDIGO DE CONDUCTA

## 2.3.2 GESTIÓN DE RIESGOS

### SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS

El sistema de control interno y gestión de riesgos del Grupo debe ser eficaz y estar bien integrado en la estructura organizativa y en los procesos de toma de decisiones, y recae sobre una estructura colegiada compuesta por el órgano de administración y tres líneas de defensa:

- 1 Las funciones operativas (“los responsables del Riesgo”), que representan la primera línea de defensa y tienen la responsabilidad última sobre los riesgos asociados a su área de competencia;
- 2 Las funciones actuarial, cumplimiento y gestión de riesgos, que representan la segunda línea de defensa;
- 3 Auditoría interna, que representa la tercera línea de defensa (y que, con las funciones actuarial, de cumplimiento y de gestión de riesgos constituyen las funciones de control).

El sistema de control interno garantiza el cumplimiento por parte de la entidad de las leyes, normativas y requisitos administrativos aplicables, así como la eficacia y la

eficiencia de las operaciones de la entidad según sus objetivos, y asegura la disponibilidad y la fiabilidad de la información financiera y no financiera.

El sistema de gestión de riesgos permite la identificación, la evaluación -incluso con carácter prospectivo-, la gestión, la supervisión y la información sobre los riesgos. La Evaluación Interna de Riesgos y Solvencia (ORSA) forma parte del sistema de gestión de riesgos.

Para garantizar un sistema de gestión de riesgos robusto en materia de sostenibilidad, la entidad ha adaptado sus políticas y directrices internas de acuerdo al Reglamento Delegado (UE) 2021/1256 por el que se modifica el Reglamento Delegado (UE) 2015/35 en lo que respecta a la integración de los riesgos de sostenibilidad en la gobernanza de las empresas de seguros y reaseguros.

El marco de gobernanza de riesgos ESG, se completa con la integración de los factores, los riesgos y las preferencias de sostenibilidad en los requisitos de control y gobernanza de los productos y en las normas de conducta y de asesoramiento en materia de inversión relativas a los productos Unit-Linked.



### RIESGOS OPERACIONALES Y DE CUMPLIMIENTO

#### A Identificación de los Riesgos

La capacidad de identificar y gestionar los riesgos asociados a cada etapa del negocio corporativo forma parte de la actividad de gestión ordinaria de Generali.

Para la compañía es un factor indispensable crear valor para todas las partes implicadas, ya sean accionistas, inversores, clientes o empleados. Para las autoridades supervisoras, la integración de los mecanismos de gestión de riesgos y control se considera la principal garantía de solvencia duradera en el tiempo y es esta la tendencia que sigue la evolución de la normativa supervisora europea en el sector bancario y de seguros. El objetivo final es mantener los riesgos identificados dentro de un nivel aceptable, a fin de asegurar, por un lado, que siempre

esté disponible el capital necesario para hacer frente a los riesgos y, por otro, una mejora de la rentabilidad del Grupo en relación con su exposición a los riesgos (rendimiento ajustado al riesgo), ofreciendo un margen de seguridad en consonancia con las directrices del Consejo de Administración, que son:

- la eficiencia y la eficacia de los procesos de la organización;
- un control apropiado de riesgos;
- la fiabilidad e integridad de la información financiera y de gestión;
- la salvaguardia de los activos;
- el cumplimiento por parte de las operaciones de la compañía de la normativa, las directrices y los procedimientos a los que estén sujetas.

La principal herramienta de la que dispone Generali para la identificación de los riesgos a los que se encuentra expuesta es el proceso de Autoevaluación de los Principales Riesgos (o MRSA por sus siglas en inglés). Mediante este proceso, la Función de Riesgos involucra a las demás funciones de la Compañía para asegurarse de que los principales riesgos a los que está expuesta Generali se encuentran identificados y evaluados en base a su probabilidad de ocurrencia y severidad. en el proceso Autoevaluación Prospectiva de los Riesgos (ORSA por sus siglas en inglés) de la función de riesgos de la Compañía, presentado al órgano de administración una vez al año.

Respecto al perímetro de riesgos de este proceso, el MRSA debe abarcar:

- Todos los riesgos relevantes a los que Generali está expuesto, ya se encuentren cuantificados en el cálculo del SCR o no.
- Cualquier riesgo que se pueda materializar en el horizonte temporal estratégico pudiendo amenazar la consecución de los objetivos estratégicos de Generali.
- Los riesgos emergentes y de sos-

tenibilidad en base a la evaluación realizada por grupos de trabajo compuestos con representantes de las principales compañías aseguradoras del mercado. Dentro de Generali, se establece un flujo de comunicación entre las funciones de riesgos, técnicas y de negocio para identificar y evaluar los riesgos de sostenibilidad asociados a los procesos de Inversión y Suscripción. La gestión de los riesgos de sostenibilidad se define principalmente en la Política de Grupo de Gobernanza de las Inversiones y en las Políticas de Grupo de Suscripción y Constitución de Reservas de Vida y de No Vida.

- Nuevos riesgos asociados a nuevos productos y mercados de acuerdo con las políticas de suscripción del Grupo Generali.

El sistema de control interno y gestión de riesgos contempla los riesgos y controles desde una lógica de sinergia integral y examina detenidamente sus interacciones, con el principio fundamental de identificar, lo antes posible, las responsabilidades de los distintos participantes y, en especial, la aplicación de mecanismos adecuados y estructurados que garanti-

cen el cumplimiento de las estrategias establecidas por el Consejo.

El sistema de control interno y gestión de riesgos de GENERALI distribuye adecuadamente todas las funciones de la organización dentro de un plan marcado por las tres líneas de defensa anteriormente descritas.

### **B** Medición de Riesgos

El proceso de medición de riesgos tiene como finalidad evaluar los riesgos a los que se expone la organización.

Generali cuenta con un catálogo de riesgos ligados a riesgos operacionales y a riesgos de cumplimiento. Anualmente la compañía realiza un análisis consistente en la recopilación y asociación al mapa de riesgos de una serie de Indicadores para medir el Riesgo Potencial (Potential Risk Exposure - PRE) y el Sistema de Control (Control System Indicators – CSIs).

Los resultados de la evaluación realizada quedan reflejados en una matriz de riesgo residual (Residual Heat Map) con el siguiente formato:

<b>Potential Risk Exposure</b>	Very High				
	High				
	Medium				
	Medium Low				
	Low				
		Adequate	Mainly-Adequate	Partially-Adequate	Inadequate
	<b>Control System Adequacy</b>				



### **C** Mitigación de Riesgos

Las entidades del Grupo deben adoptar las iniciativas adecuadas para mitigar los riesgos de cumplimiento de acuerdo con los resultados de las actividades de valoración de riesgos.

Dichas iniciativas pueden incluir mecanismos de control, formación, asignación de responsabilidades y cualquier otra medida que pueda garantizar la observancia de las obligaciones de cumplimiento. Las iniciativas de mitigación de riesgos tienen como objetivo:

- Garantizar que el Sistema de Gestión de Riesgos de Cumplimiento pueda alcanzar los resultados deseados
- Evitar, detectar y reducir efectos indeseados
- Conseguir una mejora continua

Los mecanismos de control deben ponerse en marcha para gestionar las obligaciones de cumplimiento identificadas y asociadas al riesgo de cumplimiento,

así como para conseguir el comportamiento deseado.

Se necesitan mecanismos de control efectivos para asegurar que las obligaciones de cumplimiento de la organización tienen respuesta y que, o bien se evitan los incumplimientos, o bien se detectan y corrigen. Los controles deben diseñarse teniendo en cuenta la importancia del riesgo y el entorno operativo, con el rigor suficiente para ayudar a cumplir con todas las obligaciones de cumplimiento. Estos controles deben estar, en la medida de lo posible, incorporados a los procedimientos habituales de la organización.

Los controles deben mantenerse, evaluarse periódicamente y ponerse a prueba para garantizar su efectividad de forma continuada.

Las Entidades del Grupo deben intentar mejorar constantemente la precisión, la adecuación y la eficiencia del Sistema de Gestión del Cumplimiento.

### **D** Seguimiento de Riesgos

El seguimiento es el procedimiento de recopilación de información con el fin de evaluar la efectividad del Sistema.

El seguimiento de los riesgos incluye, al menos:



### 2.3.3 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

En Generali entendemos el comportamiento ético empresarial como un requisito para garantizar y salvaguardar el equilibrio entre la actividad empresarial y los intereses de todos los grupos de interés.

Generali se ha posicionado, con orgullo, como una de las empresas líder en el mercado global de seguros gracias a los valores fundamentales que siempre han regido cada uno de nuestros negocios: calidad, transparencia e imparcialidad.

Nuestro estilo de trabajo en equipo contribuye a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes y su sensación de seguridad. Creemos en un enfoque centrado en las personas y en construir relaciones de confianza mutua basadas en la calidad de nuestros servicios.

Generali cuenta con una organización adecuada y sistemas de control interno y gestión de riesgos eficaces para asegurar el cumplimiento de las normas que regulan su actuación.

#### Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales

Generali cuenta con un modelo de prevención de riesgos penales que le permite identificar las actividades que pueden ser objeto de riesgo, así como controles y procedimientos para prevenir o mitigar el riesgo de que se cometa cualquier actuación delictiva en la organización, garantizando de este modo la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen los empleados y directivos del Grupo.

El modelo –compuesto por dos manuales de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales (Parte General y Parte Especial) y una Matriz de Riesgos Penales y Controles– se basa en la implantación y ejecución de controles con la finalidad de detectar y mitigar cualquier riesgo de comisión de delitos. Concretamente el modelo incorpora mecanismos de control de tipo general que se constituyen como la base del control del riesgo. Estos controles son considerados como:

- (i) de especial relevancia para mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos, y/o
- (ii) por ser de aplicación general a todos los Empleados, y/o

- (iii) por mitigar varios riesgos penales o riesgos a los que Generali podría ser especialmente sensibles.

Dentro de esta categoría, la entidad cuenta con controles consistentes en la existencia de órganos/ funciones/ departamentos que favorecen un adecuado entorno de control; Códigos, Políticas y Procedimientos o Procesos que norman la forma de actuar por parte de los Empleados; actuaciones de sensibilización y formativas; y revisiones o auditorías.

Adicionalmente, la entidad cuenta con controles específicos constituidos por mecanismos de control o medidas concretas cuya finalidad es mitigar un riesgo penal específico o un grupo de riesgos penales concretos.

Los citados controles permiten que el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Generali, sea un sistema estructurado y orgánico de prevención y control eficaz, para la reducción del riesgo de comisión de los delitos relacionados con las actividades de la entidad.



#### Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Generali es consciente de la trascendencia que las políticas de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo tienen. Por esta razón, y con el convencimiento de que la prestación de servicios en el ámbito de seguros debe llevarse a cabo necesariamente de acuerdo con los más altos valores éticos, la Sociedad cuenta con normas y procedimientos – entre las que destacan el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 4 de abril de 2022, la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 22 de julio de 2022, y la Política en materia de Sanciones Internacionales, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 3 de marzo de 2022– de obligado cumplimiento que presidirán la conducta diaria de todos los colaboradores, cualquiera que sea su posición jerárquica o funcional, a los efectos de cumplir con las obligaciones previstas en la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.



Estas normas y procedimientos están dirigidos a:

- 1** Cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales e internacionales.
- 2** Evaluar los riesgos en materia de blanqueo y financiación del terrorismo relacionados con el sector asegurador.
- 3** Implantar las normas de actuación y sistemas de control adecuados para mitigar los riesgos, así como evaluar su implementación efectiva.
- 4** Establecer sistemas de identificación y clasificación de los clientes por riesgo, así como adoptar las medidas de diligencia debida necesarias.
- 5** Promover que los empleados conozcan los programas de cumplimiento y medidas para la prevención y detección de prácticas ilícitas mediante distintas actividades dirigidas a toda la Organización.

Además de la normativa interna estableci-

da para definir los procedimientos y controles a seguir en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo antes mencionada, cabe destacar otras iniciativas como la utilización de herramientas informáticas que Generali emplea para impedir la utilización de su oferta de productos y servicios por personas con propósitos criminales. Generali cuenta con una herramienta general integrada en el propio sistema informático, así como software específico para el filtrado de contrapartes contra listas externas (black lists).

Adicionalmente, Generali cuenta con una herramienta de comunicación de operaciones sospechosas cuyo objetivo es poner a disposición de empleados y agentes un canal de comunicación directo, similar a los canales de denuncias, mediante el cual se pueda informar de una posible operación sospechosa.

Durante el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna comunicación. En 2021 tampoco se recibieron comunicaciones sospechosas en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

### Canal de denuncias

Generali impulsa una cultura ética que valora y promueve de forma activa la contribución de los empleados con el fin de reforzar y proteger la integridad de nuestro entorno de trabajo. En este sentido, el Código de Conducta anima a informar de aquellas prácticas o conductas que son consideradas como no apropiadas o no acordes con la ley, el Código de Conducta u otras políticas internas (por ejemplo, conductas discriminatorias, acoso, intimidación, corrupción y soborno, etc.).

El proceso de denuncia, recogido en la Directriz del Grupo de comunicación de denuncias y anti-represalias, proporciona canales seguros y confidenciales para denunciar estas conductas, entre los que se encuentran:

### Diversos buzones electrónicos



Local  
compliance.es@generali.com

De Grupo  
concerns.co@generali.com

### Correo postal

### Línea de ayuda del Grupo Generali

(Generali Group Compliance Helpline),  
proporcionada por un proveedor independiente (generalihelpline.ethicspoint.com).

El contenido de las denuncias, los datos personales del denunciante y los del resto de las personas implicadas, se tratarán de forma confidencial con la máxima discreción, cuidado y diligencia.

Por último, es de señalar que Generali prohíbe estrictamente las represalias contra cualquier persona que informe de buena fe, sin importar a quién implique la información comunicada.

Durante el ejercicio 2022 se han recibido, a través de los diferentes canales de denuncias, un total de 8 denuncias/quejas, de las cuales 7 no han sido admitidas a trámite por versar sobre materias ajenas al Código de Conducta y 1 ha sido tramitada y resuelta. Respecto a esta última denuncia, se llevaron a cabo las oportunas investigaciones y se adoptaron medidas correctoras.

### APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

En Generali sabemos que las donaciones o los patrocinios que son en apariencia legítimos pueden de hecho servir de pretexto para realizar sobornos.

Así, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Está prohibido efectuar pagos en cuentas cifradas, numeradas o en efectivo.
- Si correspondiera, el beneficiario será sometido previamente a un procedimiento documentado de due diligence.
- Todos los pagos tienen que realizarse exclusivamente en la cuenta registrada a nombre del beneficiario
- Los beneficiarios deben llevar en sus libros registros correctos y transparentes las contribuciones recibidas.

La parte principal de estas donaciones ha sido canalizada por medio de la Fundación Generali THSN España, constituida precisamente en 2021 para ayudar a familias con niños de 0 a 6 años en situación de exclusión social por pobreza. Esta fundación colabora con diversas ONGs para el cumplimiento de su fin fundacional y tiene a Generali Seguros como a su princi-

pal donante. Así mismo, recibe donaciones de terceros y somete dichas donaciones al procedimiento de due diligence anteriormente descrito para prevenir el blanqueo de capitales.

Durante 2021 Generali donó el presupuesto destinado a la celebración navideña presencial con sus empleados a Cáritas. En 2022 con la normalización de la situación tras la pandemia se volvieron a realizar eventos navideños presenciales.

En lo que respecta a la Federación Española de Rugby, en 2021 se organizó un partido de rugby entre las selecciones de España e Italia para conmemorar los 100 años del rugby y el 190 aniversario de Grupo Generali.

DONACIÓN	2021	2022
Fundación Generali THSN España	149.800 €	169.590 €
Fundación SERES	0 €	6.900 €
Bancos de Alimentos (FESBAL)	0 €	11.900 €
ADECCO (Emergencia por el Empleo)*	37.600 €	48.600 €
Cáritas	207.085 €	0 €
Federación Española de Rugby	125.000 €	0 €
Otras donaciones >10.000€	22.815 €	15.162 €
<b>TOTAL</b>	<b>542.300 €</b>	<b>252.152 €</b>

\* Parte de esta donación se destina a la inclusión de personas con discapacidad



### 2.3.4 DERECHOS HUMANOS

Nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos aparece recogido expresamente en el Código de Conducta antes mencionado. Este Código recoge los valores y principios de Generali, así como las pautas y criterios de actuación que les son exigibles a todos sus miembros en sus relaciones con la propia firma, con el resto de los miembros, y con terceros en general.

Como prueba de este compromiso, Grupo Generali se ha adherido al “**UN Global Compact**” (Pacto Mundial de las Naciones Unidas), iniciativa lanzada y patrocinada por Naciones Unidas para promover y difundir los principios sobre derechos humanos, derechos de los trabajadores, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción. Con respecto a normas internacionales específicas relacionadas con el sector de los seguros, el Grupo firmó los “**Principles for Responsible Investment**” (Principios para la Inversión Responsable) y suscribió los “**Principles for Sustainable Insurance**” (Principios

para la Sostenibilidad de los Seguros); ambas iniciativas fueron creadas y apoyadas por Naciones Unidas.

Asimismo, Grupo Generali siempre busca que todas nuestras políticas y prácticas estén en línea con:

- la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- las principales normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En este sentido, es importante recalcar que proporcionamos un entorno de trabajo libre de cualquier forma de discriminación, intimidación o acoso, y promovemos la diversidad y la inclusión, porque creemos que la cooperación entre personas con diferentes habilidades, perspectivas, orígenes y culturas es un elemento clave para permitir el crecimiento empresarial y la innovación. También reconocemos el derecho de nues-

tros empleados a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y no toleramos ninguna forma de trabajo o explotación ilegal, ni de trabajo obligatorio, forzoso e infantil.

Adicionalmente, las relaciones laborales de la compañía se encuentran reguladas en un **Convenio Colectivo** elaborado conforme a la normativa española, aprobada

con arreglo a los tratados internacionales reguladores de estas materias a los que el estado español se encuentra adherido.

*Generali no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos, acoso laboral, sexual, mobbing o discriminación en 2022 a través de sus canales de denuncia. En 2021 tampoco se recibieron denuncias por esta causa.*



## 2.4 Productos con componentes ESG

*Las soluciones aseguradoras, por su propia naturaleza, tienen un alto valor social y medioambiental, al responder a necesidades concretas de los clientes como su pensión o necesidades de protección, así como al crecimiento de la sociedad, contribuyendo a hacerla más resiliente respecto a los cambios y adversidades.*

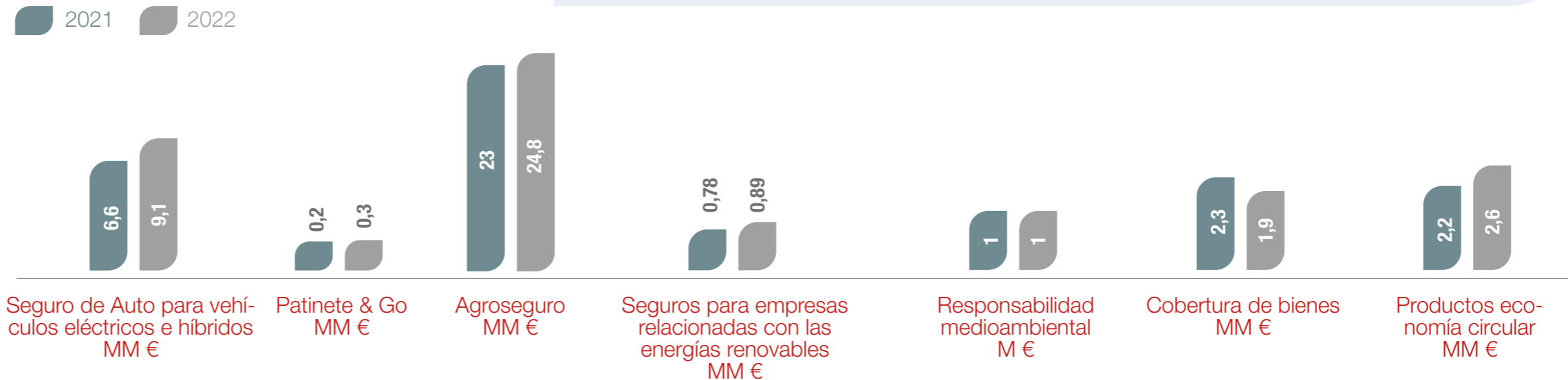
Generali dispone de soluciones aseguradoras diseñadas para clientes que muestran una sensibilidad elevada por la sostenibilidad, tanto en lo que respecta a la esfera social dirigidas a clientes específicos o que promuevan un comportamiento responsable y un estilo de vida saludable como en lo que respecta al medioambiente, por ejemplo, promoviendo soluciones de movilidad con menos impacto medioambiental o apoyando los edificios eficientes desde el punto de vista energético.

Además, ofrece coberturas especialmente diseñadas para PYMES y grandes corporaciones para paliar las consecuencias de su impacto accidental en el medioambiente.

Afrontar el cambio climático, respetar los ecosistemas naturales, integrar los sistemas de bienestar son algunos de los asuntos a los que Generali quiere contribuir.



### VARIACIÓN RESPECTO A 2021



### PRODUCTOS CON COMPONENTE MEDIOAMBIENTAL

Seguro de Auto para vehículos eléctricos e híbridos, híbridos enchufables, eléctricos y solución telemática para conductores responsables. **9,1 MM €**

Patinete & Go: Seguro para e-patines y e-bikers. **0,3 MM €**

Agroseguro: seguro para cosechas. **24,8 MM €**

Seguros para empresas relacionadas con las energías renovables: Responsabilidad Civil, seguro específico para

empresas instaladoras de energía solar y de pérdida de beneficios por falta de viento o sol. **0,89 MM €**

Responsabilidad medioambiental para la cobertura de daños por contaminación. **1 M €**

Cobertura de bienes y otros equipos de generación de energía renovable (eólica, solar). **1,9 MM €**

Productos economía circular. **2,6 MM €**

Generali dispone de una amplia gama de productos con componente social, que cubren los daños personales y a la salud e impulsan la cultura de ahorro finalista, para descargar la tensión sobre el sistema público de la Seguridad Social y contribuir a la sostenibilidad.

	2021	2022	
<b>Inclusión social abordando los acontecimientos críticos</b>			
Decesos	82,1 MM €	90,5 MM €	+10,2 %
Accidentes con y sin discapacidad	39,8 MM €	41,9 MM €	+5,2 %
Subsidio por ILT	10 MM €	10,2 MM €	+2 %
Seguro de Decesos	1,8 MM €	2 MM €	+8,7 %
<b>Microseguro de Hospitalización</b>	1,2 MM €	1,2 MM €	=
<b>Seguro de asistencia en viaje</b>	0,23 MM €	0,47 MM €	+108,5 %
<b>Seguro de salud</b>	103,5 MM €	117,1 MM €	+13,1 %
<b>Bienestar económico</b>	269,1 MM €	118,9 MM €	-55,8 %
<b>Seguro de vida</b>	111,1 MM €	283,6 MM €	+155,2%
<b>Inclusión social orientado al desempleo</b>	12,2 MM €	16,7 MM €	36,5%

2021 2022



### PRODUCTOS CON COMPONENTE SOCIAL

Reforzar la inclusión social abordando los acontecimientos críticos en la vida de las personas:

- Decesos **90,5 MM €**
- Accidentes con y sin discapacidad **41,9 MM €**
- Subsidio por ILT **10,2 MM €**
- Seguro de Decesos - Repatriación específico para extranjeros residentes en España **2 MM €**

Microseguro de Hospitalización para ámbitos de subsistencia en poblaciones pobres/rurales. **1,2 MM €**

Reforzar la inclusión social atendiendo a las personas vulnerables/desfavorecidas: seguro de asistencia en viaje. **0,47 MM €**

Seguro de Salud, complementario o sustitutivo a la sanidad pública. **117 MM €**

Atención al bienestar económico **118,9 MM €**

Promoción de una sociedad más estable y fuerte: Seguro de Vida. **238,6 MM €**

Fortalecimiento de la inclusión social orientado al desempleo. **16,7 MM €**

Reforzar la inclusión social del colectivo senior abordando acontecimientos críticos en la vida de las personas (Accidentes y Protección). **0,21 MM €**

## 2.5 EnterPRIZE

Generali lanzó en 2021 SME EnterPRIZE, una iniciativa estratégica para premiar a las pymes europeas que destaquen por su contribución a la sostenibilidad. Mediante estos premios, Generali:

- Da visibilidad a las buenas prácticas en materia de sostenibilidad a través de la [web](#) y el evento internacional que se celebra anualmente en Bruselas en presencia de las instituciones de la UE, altos responsables políticos y medios de comunicación.
- Promueve la adopción de modelos empresariales sostenibles, que proporcionan una mayor satisfacción a los clientes, una mejor reputación, una mayor eficiencia e incluso un aumento de la cuota de mercado.
- Estimula el debate público sobre las PYMEs. El desarrollo sostenible es uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea desde hace casi 20 años y ahora es también la prioridad de Next Generation EU.

La iniciativa está en marcha en diez países europeos: Austria, Croacia, República Checa, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Portugal, Eslovenia y España.



Apoyar a las PYMEs en su transformación sostenible significa ayudar a Europa a desarrollar una economía más inclusiva y ecológica. Las PYMEs tienen el poder de influir positivamente en la economía real y en el futuro de las próximas generaciones, garantizando un desarrollo sostenible a largo plazo. Las PYMES representan más del 95% del tejido empresarial español y más del 65% del empleo.

Este reconocimiento en España se articula en tres categorías, cada una de las cuales está dotada con un premio de 30.000€ a la PYME ganadora para que desarrolle su proyecto sostenible en 12 meses.



**SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL:** acciones que contribuyan positivamente en el ecosistema y tengan como objetivo reducir el impacto medioambiental en su modelo de producción, como la reducción de emisiones de gases, la recuperación de materias primas, el reciclaje o la economía circular.



**IMPACTO SOCIAL:** actividades sociales cuyo desarrollo tenga un efecto positivo en la comunidad o entorno en el que operan, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos.



**BIENESTAR LABORAL:** iniciativas que fomenten e impulsen el bienestar, la conciliación y el desarrollo profesional de sus empleados y familias, así como la inclusión, la equidad y la diversidad.

### MÁS INFORMACIÓN

En la edición de 2022, en España resultaron ganadoras las siguientes PYMES:

**Sostenibilidad Medioambiental:**  
**Lavatur Canarias**



**Impacto Social:**  
**Nuevos sistemas tecnológicos**



**Bienestar laboral:**  
**Faema empleo**



Entre las más de 6.000 pymes que han presentado su candidatura a los premios SME EnterPRIZE a nivel europeo, Generali reconoció a los “Héroes de la Sostenibilidad” en una gala final celebrada en Bruselas a la que asistieron, entre otros el Comisario europeo de Asuntos económicos y Monetarios, Paolo Gentiloni, el Presidente de Assicurazioni Generali, Gabriele Galateri di Genola, el Group CEO, Philippe Donnet, el Group International CEO Jaime Anchústegui, así como el CEO de Generali España, Santiago Villa junto con diversas personalidades de la Unión Europea.

En esta gala, nueve empresas fueron reconocidas como “Héroes de la sostenibilidad” en las categorías de bienestar, medioambiente y comunidad, procedentes de España, Austria, Croacia, República Checa, Alemania, Hungría, Francia, Italia y Portugal.

**Portugal – ALGAplus:** dedicados al cultivo de algas mediante el que captura carbono en los océanos y gestionan una acuicultura sostenible.



**España - Nuevos Sistemas Tecnológicos:** empresa murciana que ha elaborado un código QR de última generación que permite a las personas con discapacidad visual orientarse en entornos desconocidos.

**Francia – Cycle Terre:** empresa que ayuda a limitar el impacto del carbono en el sector de la construcción con materiales ecorresponsables.

**Alemania – Mint Future GmbH:** una plataforma que permite a los propietarios de vehículos eléctricos convertir las emisiones de CO2 ahorradas en dinero o en proyectos de sostenibilidad.

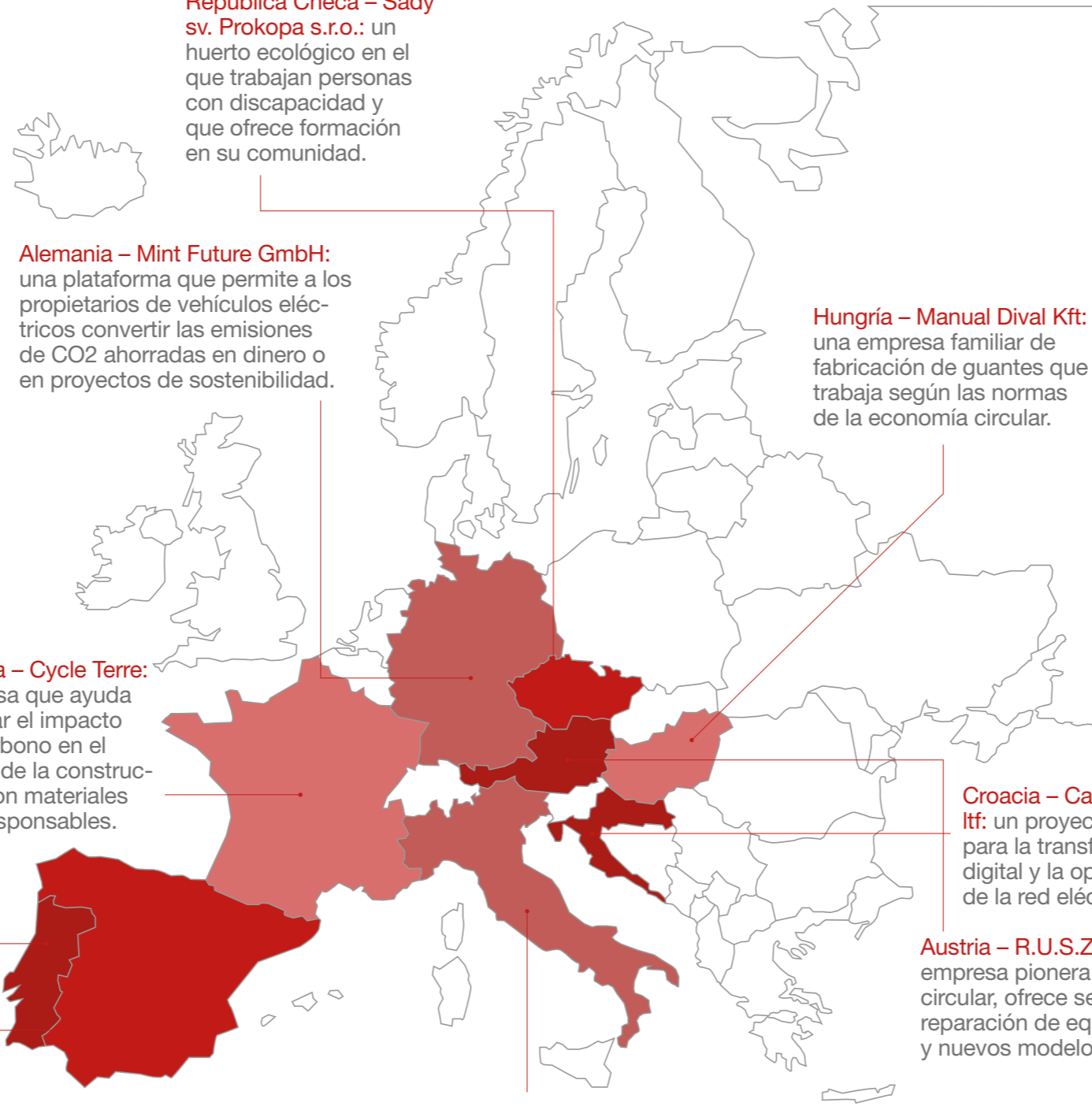
**República Checa – Sady sv. Prokopa s.r.o.:** un huerto ecológico en el que trabajan personas con discapacidad y que ofrece formación en su comunidad.

**Hungría – Manual Dival Kft:** una empresa familiar de fabricación de guantes que trabaja según las normas de la economía circular.

**Croacia – Callidus Group Itf:** un proyecto de I+D para la transformación digital y la optimización de la red eléctrica.

**Austria – R.U.S.Z GmbH:** empresa pionera en economía circular, ofrece servicios de reparación de equipos eléctricos y nuevos modelos de consumo.

**Italia – Agrimad srl:** dedicados a la agricultura autosuficiente y productores de alimentos con un alto enfoque hacia la comunidad local.



Generali presentó en este evento la segunda edición del White Paper “Fomentar la sostenibilidad en las pequeñas y medianas empresas”, promovido por Generali y desarrollado por SDA Bocconi - School of Management Sustainability Lab, es uno de los estudios de investigación más completos jamás realizados en Europa sobre sostenibilidad y PYMEs.

Explora los progresos realizados por las PYMEs europeas en la creación de empresas sostenibles, los retos a los que se enfrentan y lo que las comunidades políticas y financieras pueden hacer para ayudarlas.

Además, muestra cómo la sostenibilidad podría convertirse en un factor estratégico para las PYMEs, garantizando el acceso a recursos y oportunidades clave, como cadenas de suministro certificadas y mercados globales, financiación para la transición sostenible, mejores condiciones financieras, competencias, talentos y asociaciones.

## 2.6 Política medioambiental

La política medioambiental de Generali España está en línea con la de Grupo Generali que promueve la protección medioambiental, la prevención de la contaminación y la conservación de la biodiversidad, para dar respuesta a los desafíos que presenta el cambio climático.

*Queremos apoyar la transición hacia una economía y una sociedad más sostenibles, por lo que hemos adoptado unos principios claros que guíen nuestras decisiones para mitigar el calentamiento global y desarrollar estrategias de adaptación al cambio climático, reducir el consumo de recursos naturales y promover la economía circular, proteger y restaurar la biodiversidad y prevenir la contaminación.*

Ponemos en práctica estos principios controlando y reduciendo el impacto de las actividades operativas del Grupo, así como los impactos indirectos relacionados con nuestros productos, servicios e inversiones. También colaboramos con gobiernos y asociaciones para promover el desarrollo de soluciones sistémicas.

En concreto, hemos identificado las siguientes áreas de intervención, para las que hemos establecido indicadores y objetivos específicos a alcanzar:

**1** Integrar los aspectos medioambientales y climáticos en las estrategias de seguros e inversión.

**2** Reforzar la concienciación pública sobre los riesgos medioambientales y climáticos mediante el fomento del diálogo entre las partes interesadas.

**3** Reducir el impacto ambiental generado por las oficinas del Grupo, los centros de datos y la movilidad del personal.

**4** Demostrar transparencia en relación con nuestras políticas e informar sobre los resultados obtenidos.

Al formar parte de un grupo asegurador global, nuestras inversiones son un pilar fundamental del modo en que desarrollamos nuestra actividad. Dichas inversiones tienen un impacto directo en la economía

real, permitiéndonos integrar de forma activa aspectos como la protección del medioambiente o los derechos humanos.

Como propietarios de activos, creemos firmemente que la integración proactiva en el proceso de inversión de criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (“ASG”), en nuestras carteras aseguradoras y en toda clase de activos, nos permitirá generar beneficios y valor añadido para la sociedad. Por ello, mediante nuestra implicación y nuestros derechos de voto, pretendemos influir positivamente en los comportamientos de los emisores en términos de sostenibilidad.

Acuerdos y tratados internacionales suscritos por Grupo Generali:

- Pacto Mundial de Naciones Unidas (“the United Nations Global Compact”)
- Principios de Inversión Responsable (PRI)
- Acuerdo de París
- Alianza de propietarios de activos para emisiones netas de carbono cero (“Net Zero Asset Owner Alliance”)





Generali España aplica el principio de precaución, tomando medidas preventivas que reduzcan la posibilidad de sufrir un daño ambiental. Dispone asimismo de un sistema para analizar el impacto ambiental de su actividad a nivel de Grupo, Environmental Management System (EMS). Los principales impactos en la emisión de CO2 a la atmósfera corresponden a una serie de parámetros que cuantificamos y analizamos, entre los que destacan el consumo de energía eléctrica y los viajes de empleados en distintos medios de transporte (avión, tren, coche...).

Así mismo, en EMS se reportan las multas y las sanciones significativas derivadas del incumplimiento de las leyes o normativas en materia de medio ambiente (número total de multas significativas y su valor monetario).

### 2.6.1 CONSUMO DE RECURSOS

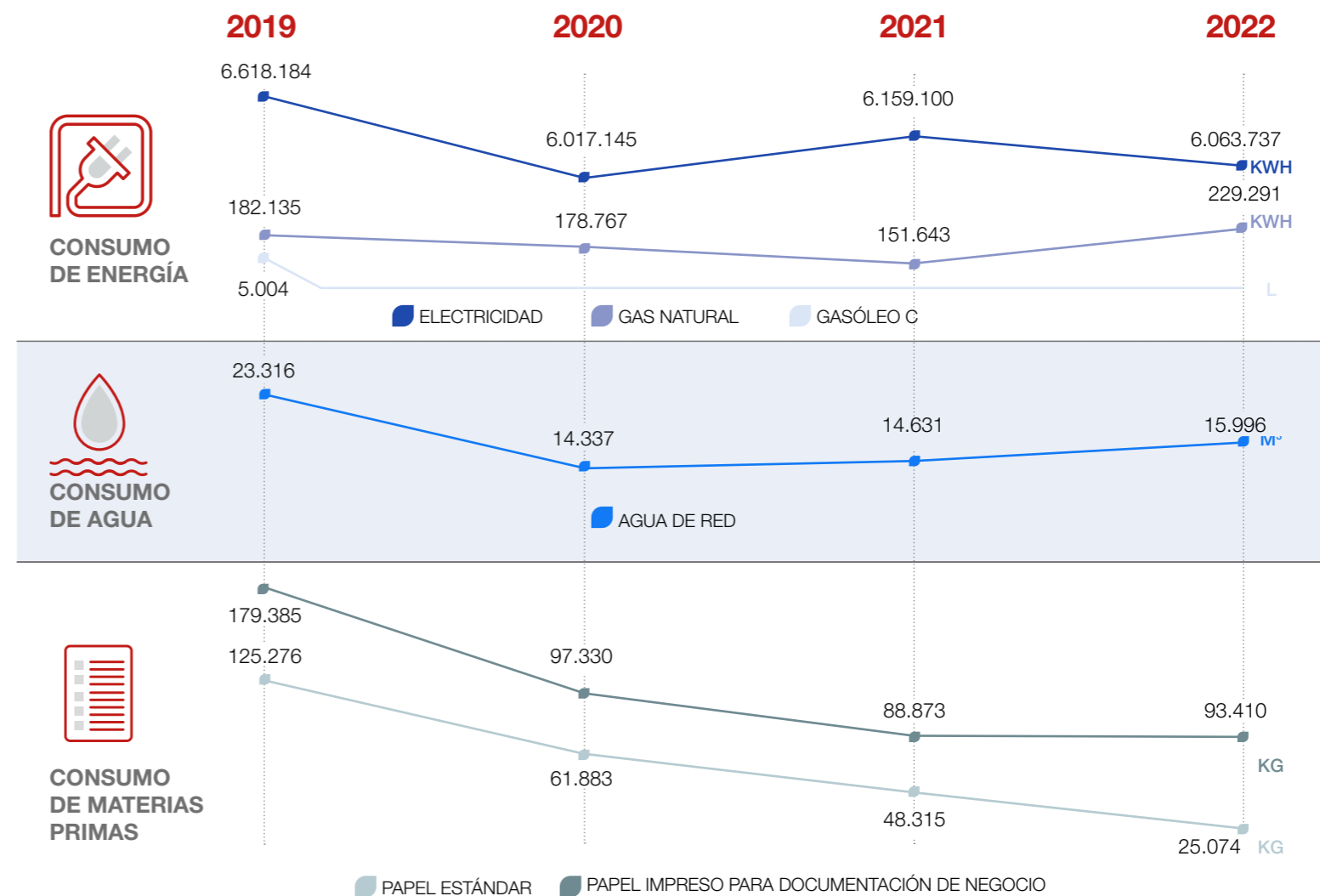
La Compañía dispone de una política que tiene por objetivo la reducción en el consumo energético y de materias primas.

Para ello:

- **Energía:** hemos sustituido el consumo de combustibles fósiles con la compra de energía eléctrica 100% verde, procedente de energías renovables, tal como certifica nuestro proveedor de suministro eléctrico en el contrato suscrito con él, en el que se garantiza del origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables y de cogeneración de alta eficiencia. Desde 2020 Generali España ha dejado de consumir Gasóleo C.
- **Iluminación:** disponemos de instalación de luminarias de bajo consumo en oficinas centrales, y de rótulos LED en Red Comercial.
- **Climatización:** impulsamos la renovación de instalaciones de climatización y SAI (Sistemas de Alimentación Ininterrumpida).
- **Gas:** para reducir los gases que afectan a la capa de ozono, se ha procedido a la retirada progresiva de equipos de climatización que usan gas R-22.
- **Papel:** promocionamos acciones para la reducción del consumo de papel en nuestros centros de trabajo con iniciativas en favor de la digitalización.

#### VARIACION EN 2022 VS. 2019

Electricidad: -8,38%    Agua: -31,39%  
Gas natural: +25,89%    Papel: -61,11%  
Gasóleo C: -100%



## 2.6.2 GESTIÓN DE RESIDUOS

La compañía realiza acciones específicas para la clasificación, gestión y tratamiento de residuos.

- Disponemos de contenedores específicos para que los empleados puedan separar cada tipo de residuo en las Oficinas Centrales tales como residuo orgánico, plástico, pilas y papel. En 2022 se ha iniciado además un proyecto para retirar las papeleras individuales de los empleados y fomentar así la separación de residuos en los contenedores específicos.
- Con relación al papel y cartón utilizado por los empleados, disponemos de un servicio de recogida recurrente por un gestor autorizado para su tratamiento, además de tener contenedores especiales para documentación confidencial que son tratados in situ por un gestor autorizado para su posterior tratamiento, destrucción y reciclaje de acuerdo con la legislación vigente. En lo que respecta al uso del papel, estos residuos han venido disminuyendo progresivamente desde el año 2018
- En cuanto a equipos RAEES, material informático que se da de baja en la compañía y tóner usado, también son

entregados puntualmente a un gestor autorizado para su tratamiento según normativa aplicable. En el año 2019 se sustituyeron las máquinas de impresión por máquinas multifuncionales, lo que produjo la eliminación de los residuos de tóner. En el año 2020 se completa la eliminación total del residuo tóner que quedaba almacenado en la compañía y su entrega a gestor autorizado.

## GESTIÓN DE LOS RESIDUOS



**Papel y cartón**  
Entrega a gestor autorizado.



**Orgánico**  
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.

## VARIACION EN 2022 VS. 2019

Papel y cartón: -39,15%    Plástico: -67,5%    Resto: -28,93%  
Orgánico: -15,93%    Material informático: +166,57%    Tóner: -57,89%



**Plástico**  
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.



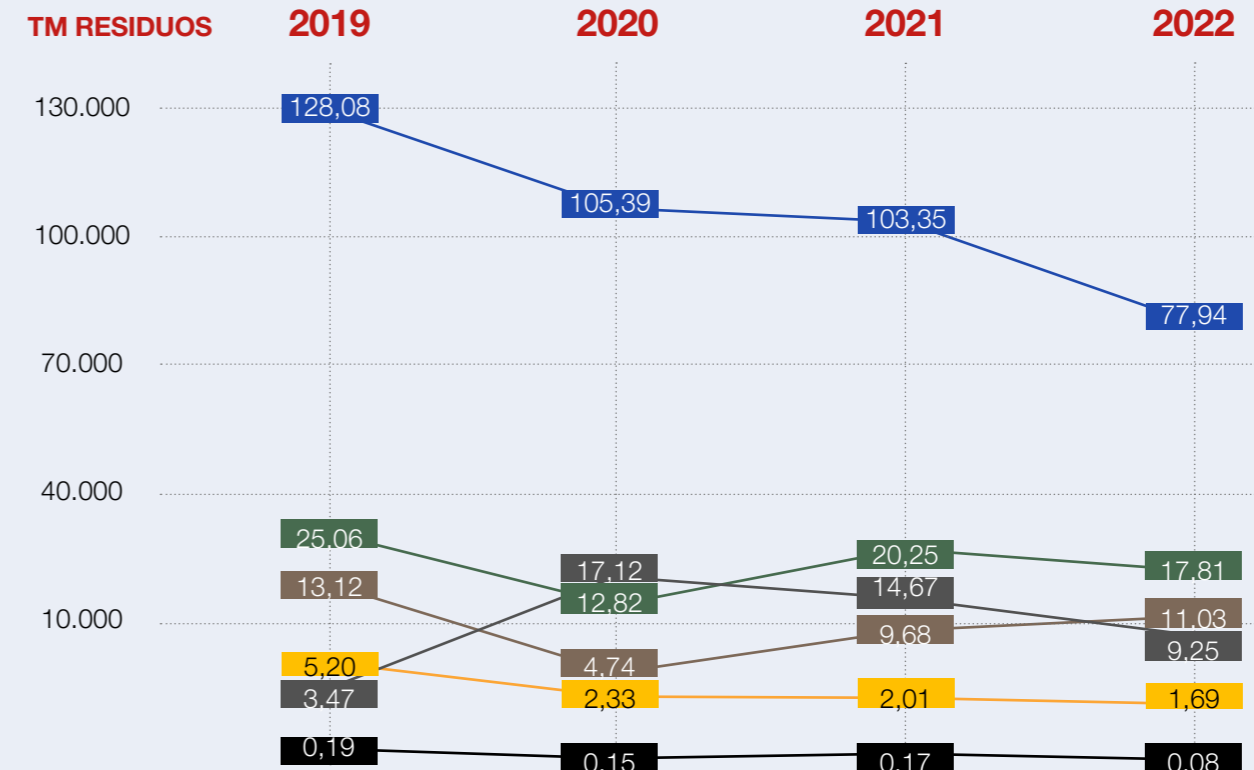
**Resto**  
Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.



**Material informático**  
Entrega a gestor autorizado.



**Tóner**  
Se ha dejado de consumir tóner. La eliminación la realiza el proveedor de máquinas multifunción de forma controlada.

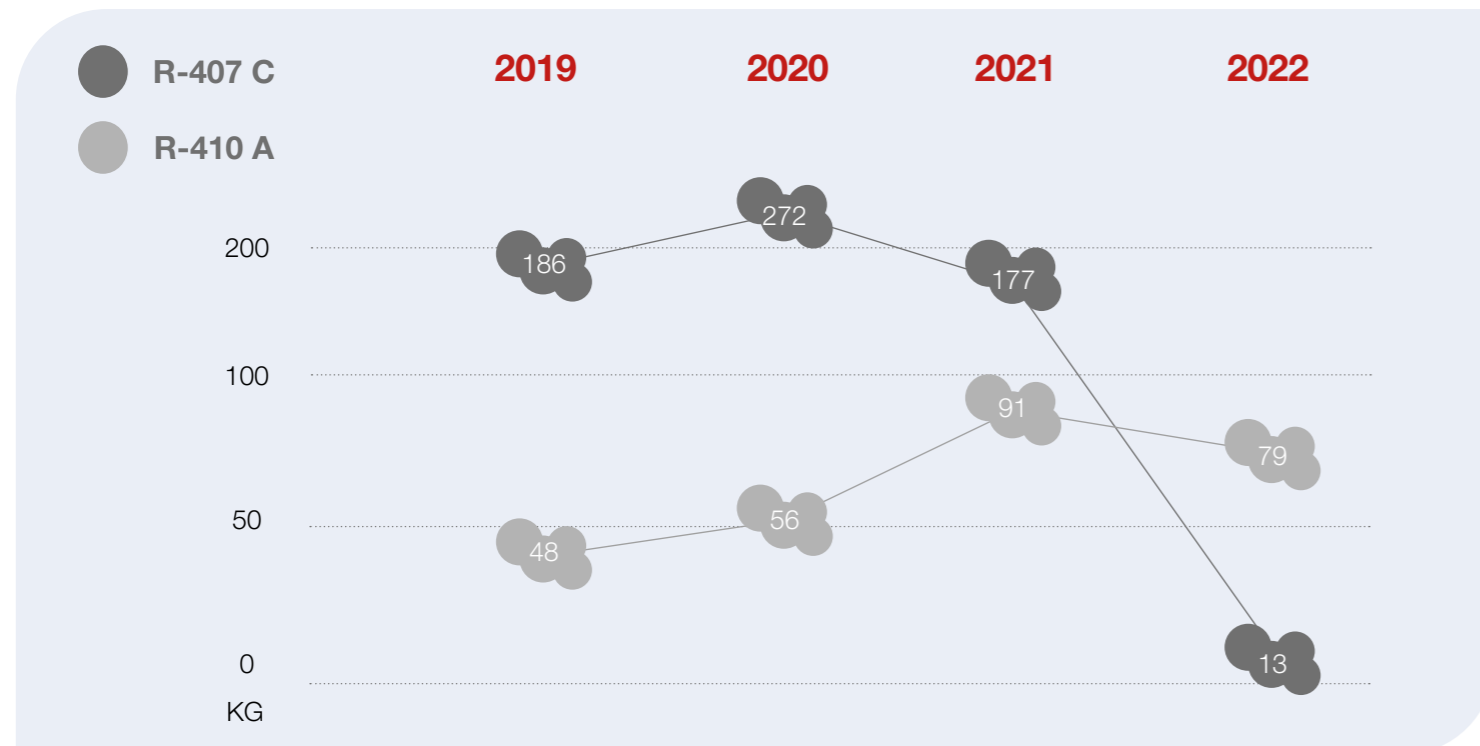


### 2.6.3 CONTAMINACIÓN

La actual **Política de Grupo sobre Medio Ambiente y Clima** establece los principios que deben regir las estrategias y objetivos para la gestión medioambiental en las compañías del Grupo para garantizar la protección del medioambiente, la prevención de la contaminación y la conservación de la biodiversidad para dar respuesta a los desafíos que presenta el cambio climático.

GENERALI, desde 2019 está sustituyendo sus equipos de climatización por nuevas instalaciones que utilizan el gas refrigerante R-410A, sin impacto sobre la capa de ozono. En los equipos antiguos se reemplazó el contaminante R-22 por el R-407C, sin impacto asimismo en la capa de ozono.

En lo que respecta a la emisión de gases refrigerantes la evolución desde 2019 ha sido la siguiente:



### EMISIONES DE CO2

Generali sigue el standard marcado por “GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard” desarrollado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), la metodología standard más utilizada para el cálculo de las emisiones corporativas de CO2.

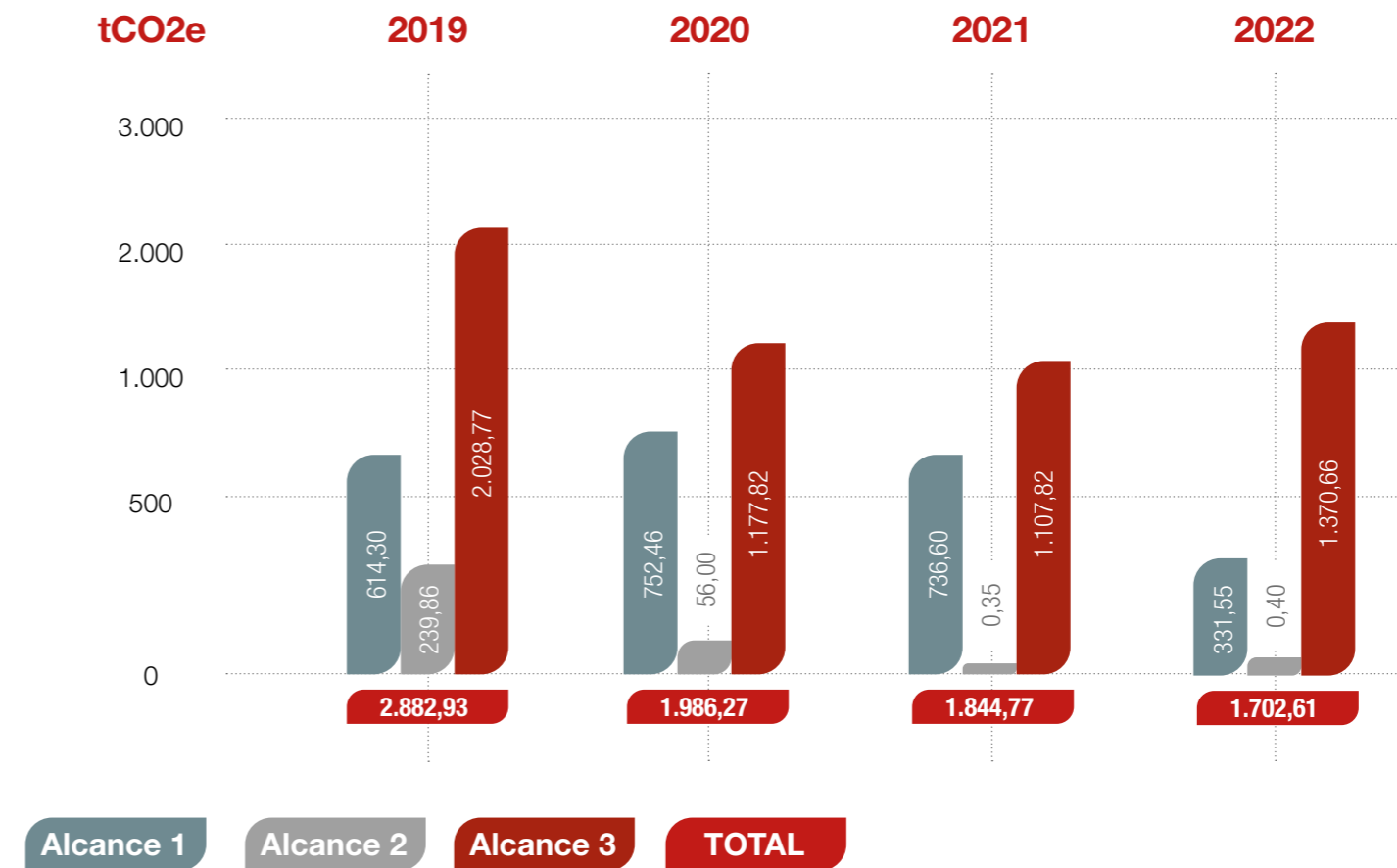


En junio de 2021, el Grupo aprobó un nuevo objetivo basado en la ciencia de reducir las emisiones de alcance 1 y 2 generadas por las oficinas del Grupo y la flota de automóviles en al menos un 25% para 2025 en comparación con los niveles medidos en 2019 utilizando el método basado en el market-based del GHG Protocol.

Esta reducción se apoyará en la innovación del lugar de trabajo y la optimización del espacio, mejorando aún más la eficiencia energética y aprovechando la compra de energía renovable. También se aumentará la proporción de vehículos híbridos y eléctricos en la flota de vehículos de la empresa. El Grupo tomará medidas para neutralizar las emisiones restantes y se ha fijado el ambicioso objetivo de ser climáticamente negativo en 2040, reduciendo a cero sus emisiones netas de carbono mediante la financiación de proyectos cuantificables, reales, permanentes y socialmente beneficiosos de eliminación de carbono. Generali alcanzará el objetivo intermedio de la neutralidad climática en 2023 gracias a la compensación voluntaria. Se establece un sistema de reporting a nivel de Grupo, llamado Environmental Management System (EMS) para la gestión de temas medioambientales.



El resultado de las medidas adoptadas para reducir el consumo de recursos que hemos citado anteriormente conlleva la correspondiente reducción de elementos contaminantes y emisiones CO2.



**VARIACIÓN EN 2022 VS. 2019** 1 -46,03% 2 -99,83% 3 -32,44%

**El alcance 1** (emisión directa de CO2) se refiere a emisiones procedentes de combustibles, en concreto, del consumo de gas natural y diésel de calderas y renting corporativo de vehículos.

**El alcance 2** (emisión indirecta de CO2) se refiere a emisiones procedentes del consumo de energía eléctrica.

**El alcance 3** (otras emisiones indirectas) se refiere a emisiones procedentes consumo de papel, de actividades relacionadas con la energía eléctrica (no incluidas en el alcance 2), agua, viajes de empleados y tratamiento de residuos.

## 2.7 Digitalización

En 2021 se comenzaron a dar los primeros pasos en el proyecto de transformación digital, para impulsar la digitalización e innovación en nuestros procesos de negocio. El proyecto, que prevé la adopción de las mejores soluciones tecnológicas del mercado, supondrá la introducción de las mejores prácticas en procesos, eficiencia, innovación y agilidad, además de una significativa reducción del time to market, con los objetivos de:

*Facilitar la mejor experiencia a clientes, mediadores y empleados.*

*Proporcionar productos y servicios simples, sostenibles, innovadores, personalizados y digitales.*

*Aportar valor a través de una organización ágil apoyada en las capacidades digitales.*

En 2022 Generali ha realizado grandes avances en su proyecto de transformación digital transversal desarrollando proyectos en los siguientes ámbitos:

 <b>CRM Salesforce</b> Cuyo objetivo es transformar el modelo de interacción de los mediadores para hacerlo más ágil y efectivo.	 <b>Core seguros</b> Para transformar el sistema transaccional y de negocio de la compañía en los procesos de emisión, siniestros, contable y en la generación de productos y servicios, dotándolos de una mayor autonomía y flexibilidad.	 <b>Core financiero</b> Centrado en transformar los procesos contables de la compañía para su automatización, agilización y permanente adaptación a los cambios normativos.	
 <b>Arquitectura e integración</b> Su objetivo es establecer la interconexión de herramientas y sistemas para dar respuesta a las necesidades de negocio.	 <b>Frontend</b> Focalizado en la mejor experiencia de empleados, mediadores y clientes en su interacción con los distintos portales y herramientas.	 <b>New ways of working</b> Centrado en la evolución de las dinámicas de trabajo de los empleados para adaptarlas al nuevo contexto digital.	 <b>Datos y análisis</b> Para dotar a Generali de un modelo de negocio data driven, asegurando la coherencia y robustez de los datos.

A ello se suma la elevada capacidad de autogestión de los clientes gracias a MI GENERALI, la aplicación para móviles y área privada para clientes de Generali, que cuenta en España con más de 385.000 clientes registrados. Para fomentar su uso desde cualquier lugar y en cualquier momento, Generali ha lanzado varias campañas de comunicación a clientes recordándoles las ventajas de su uso, así como un sistema de valoración de la satisfacción con servicios digitales que se integra dentro de la plataforma de gestión de experiencia de cliente de la compañía.

Toda la petición de servicios relacionados con la contratación de seguros o con el trámite o seguimiento de los siniestros, se puede así ejecutar desde la aplicación, desde el portal y por supuesto por teléfono.

La compañía impulsó además los servicios a través del nuevo portal Mi Generali con una mejor navegación, mejores imágenes y más seguridad en su uso.

# 03

# INVERSOR RESPONSABLE

**3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor**

**3.2 Carteras que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles**

**3.3 Taxonomía: actividades eligibles y no eligibles**



Como Inversor responsable, Grupo Generali se compromete en su estrategia Lifetime Partner 24: Driving Growth a integrar los criterios ESG en todas sus actividades inversoras en 2024, teniendo en cuenta la disponibilidad de los datos e información ESG proporcionados por los emisores de nuestra cartera.

Para cumplir este compromiso, se han identificado los siguientes objetivos:

1

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de su portfolio inversor a net-zero en 2050, cubriendo progresivamente todas las clases de activos en las que el Grupo invierte. En lo que respecta a inversiones directas en acciones cotizadas y bonos corporativos, Grupo ha establecido un objetivo intermedio del 25% de reducción de la huella de carbono en sus inversiones en 2024. Como prueba de ello, Generali forma parte de la Net-Zero Asset Owner Alliance, cuyos miembros se comprometen a transicionar sus portfolios inversores a cero emisiones de gases de efecto invernadero en 2050.

2

Alcanzar al menos 8.500-9.500 millones de euros en nuevas inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles en 2025.

3

Invertir 3.500 millones de euros para apoyar la recuperación de la UE en 2025.

(1) Huella de carbono de la cartera de inversiones directas de la cuenta general de las compañías aseguradoras de Grupo Generali en acciones cotizadas y bonos corporativos, en términos de intensidad del carbono.

(2) A partir de finales de 2022 se incluye la cartera de Generali China Insurance Portfolio. Los datos de años anteriores no se han actualizado debido a la baja materialidad de la huella de carbono antes de 2022, principalmente debido a la limitación de datos disponibles de los proveedores de datos externos.

(3) Cantidades agregadas.

OBJETIVO	PERIODO	OBJETIVO	31/12/2021	31/12/2022
Reducción de la huella de carbono en el portfolio inversor <sup>(1)</sup>	2020-2024	-25%	-29,6%	-45,1%
Nuevas inversiones verdes y sostenibles <sup>(2)</sup>	2021-2025	8.500-9.500 MM€	2.537 MM€	5.727 MM€
Fenice 190: inversiones para apoyar la recuperación sostenible de la UE <sup>(3)</sup>	2020-2025	3.500 MM€	2.080 MM€	2.080 MM€



## 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor

La inclusión de la sostenibilidad en el proceso inversor es clave para que un grupo asegurador pueda crear valor sostenible a largo plazo para sus stakeholders.

*Como Grupo inversor institucional, con 618.200 millones de euros en activos gestionados, Generali desempeña un papel fundamental mediante sus inversiones en la contribución a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible a la vez que evita financiar actividades económicas que tienen impacto negativo en el medioambiente y en la sociedad.*

En este contexto, la integración de los factores de sostenibilidad en el proceso inversor tiene un doble papel:

- Le permite contribuir positivamente al desarrollo de una economía más sostenible, que impacte positivamente en el medioambiente y en la sociedad
- Le permite gestionar mejor los riesgos de sostenibilidad de las inversiones a las que está expuesto. Invertir con

riesgo limitado, incluidos los riesgos de sostenibilidad es un requisito fundamental en el compromiso con nuestros stakeholders.

Para confirmar este compromiso con la sostenibilidad, a lo largo de los años, Grupo Generali se ha unido a diversas iniciativas, como el **Pacto Global de Naciones Unidas** en 2007 y los **Principios de Inversión responsable** en 2011. Por otra parte, en línea con sus compromisos medioambientales, en 2020 el Grupo se unió a la **Net-Zero Assets Owner Alliance (NZAOA)**, una iniciativa de Naciones Unidas que reúne el compromiso de los inversores institucionales para transicionar sus carteras de inversión a emisiones de CO2 net-zero en 2050, con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C.

La integración de los factores de sostenibilidad en el proceso inversor se basa en elementos como la disponibilidad y calidad de los datos, la investigación y análisis ESG en el proceso de inversión, el uso

de metodologías e instrumentos sólidos y amplios, la evaluación de los impactos del perfil de riesgo/retorno financiero de sus carteras y la regulación aplicable.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Grupo ha definido un marco para la integración de los factores de sostenibilidad relacionados con el medioambiente, la sociedad y el buen gobierno en las inversiones mediante aproximaciones a distintas carteras y activos gestionados en inversiones directas e indirectas. Este marco representa la estrategia inversora sostenible del Grupo, establecida en la Responsible Investment Group Guideline (RIGG) y en la Generali Group Strategy on Climate Change.



### INVERSIONES DIRECTAS

- Screening negativo
- Screening positivo
- Inversiones con características sostenibles
- Propiedad activa
- Cambio climático

### INVERSIONES INDIRECTAS

- Selección de activos gestionados y fondos
- Covid-19: compromiso para una recuperación económica sostenible



### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

## INVERSIONES DIRECTAS



### A SCREENING NEGATIVO

El screening negativo tiene el propósito de excluir del universo inversor del Grupo aquellos emisores, sectores o actividades con malas prácticas ESG o que no estén alineados con la estrategia climática del Grupo, que podrían impactar en su desempeño financiero a largo plazo y/o exponer al Grupo a graves riesgos reputacionales y de sostenibilidad.

#### 1 Screening por actividad

Algunas actividades económicas tienen impacto negativo en el medioambiente o en la sociedad, e indirectamente también representan un riesgo financiero. En lo que respecta a aquellas actividades dañinas para el clima, pronto quedarán bloqueadas, en el proceso hacia la transición energética. Para limitar las inversiones en compañías de estos sectores, este screening tiene el propósito de excluir:

- Compañías que operan en el sector de las armas no convencionales

- Compañías que operan en el sector del carbón térmico
- Compañías que operan en el sector del petróleo y gas no convencional
- Las exclusiones relacionadas con el carbón térmico y los hidrocarburos no convencionales provienen de la Estrategia de Cambio climático del Grupo adoptada en 2018 y en continua evolución

#### 2 Screening de controversias

Determinados emisores podrían ser responsables de violaciones que pueden dañar gravemente al medioambiente, las comunidades o sus empleados, por lo que pueden destruir su capital humano, su legitimidad para operar y su capacidad para crear valor a largo plazo. Teniendo en cuenta estos riesgos, este screening tiene el objetivo de excluir del universo inversor a aquellos emisores (corporativos y soberanos) involucrados en graves controversias vinculadas, entre otras:

- Para emisores corporativos, las violaciones del Pacto Global de Naciones Unidas y de las Guidelines para compañías multinacionales de la OCDE.
- Para emisores soberanos, las variables a considerar son:



- a. El respeto a los derechos políticos y libertades civiles
- b. El nivel de corrupción del país
- c. El nivel de cooperación en la lucha global contra el blanqueamiento de capitales y la financiación del terrorismo
- d. El nivel de contribución a la deforestación

#### 3 ESG rezagados

La responsabilidad corporativa de un emisor y su capacidad para crear valor a largo plazo no se pueden evaluar solamente respecto a su respeto a las controversias y operaciones en algunos sectores económicos, requiere una evaluación más global sobre como la compañía contempla en sus operaciones los temas medioambientales, sociales y de gobernanza. Por ello, las puntuaciones ESG, tienen el propósito

de evaluar la estrategia de la compañía y su desempeño en estos tres pilares (medioambiente, social y gobernanza), desempeñando un papel fundamental en el proceso inversor. Este screening pretende excluir del universo inversor a aquellos emisores corporativos y soberanos que, en base al resultado del un análisis ESG llevado a cabo combinando la información recibida de proveedores de datos externos y de expertos internos, han sido identificados con un bajo perfil ESG (ESG rezagados) en comparación con el sector al que perteneces (corporativos) o con el universo global de su clase de activos (soberanos).

Inversiones directas de las compañías aseguradoras del Grupo sujetas a screening negativo:

**235.437**  
millones de euros

**-24,7%**

Las inversiones han decrecido, sobre todo por la volatilidad de los mercados financieros de 2022, que impactaron en los activos de renta variable y renta fija.

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

#### INVERSIONES DIRECTAS



#### **B** SCREENING POSITIVO

El screening positivo es una aproximación adicional al screening negativo que proporciona otro método para influir en las decisiones de inversión sobre la base de los factores ESG.

Su objetivo es considerar el desempeño ESG de los emisores durante la selección de inversiones con el propósito de identificar y ponderar en la cartera de esas compañías las mejor situadas para dimensionar las oportunidades de un creciente mercado ESG así como su mitigación de los riesgos de sostenibilidad. Esta aproximación permite integrar los elementos que podrían no ser considerados en el análisis financiero tradicional.

Las compañías aseguradoras del Grupo usan este screening inversor con emisores o proyectos seleccionados por su desempeño ESG en comparación con sus peers (sectoriales, geográficos, etc) como mejor práctica, mejor en su universo y/o mayores esfuerzos derivados de su análisis ESG.

#### **C** INVERSIONES CON CARACTERÍSTICAS SOSTENIBLES

El Grupo promueve, para diferentes tipos de activos, diferentes estrategias inversoras encaminadas a apoyar las actividades económicas con características sostenibles capaces de crear valor a largo plazo para inversores, y para la sociedad en su conjunto.

##### **1** Inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles

Las inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles financian proyectos y actividades que tienen un impacto positivo en el medio ambiente.

Reforzado por la consecución y superación del objetivo fijado entre 2018 y 2021, el compromiso del Grupo se renovó en 2021 con un nuevo objetivo de 8.500-9.500 millones de euros en nuevas inversiones verdes, sociales y sostenibles en 2025. El objetivo se ha definido respecto a las inversiones netas en bonos vinculados con aspectos verdes, sociales y sosteni-

bles, emitidos por compañías o gobiernos que cumplen los estándares de referencia del mercado, concretamente los principios del ICMA (International Capital Market Association), seleccionados conforme a una metodología interna (screening) definida por el Grupo con el apoyo de Generali Insurance Asset Management (GIAM), y se aplica a los activos de las compañías de seguros gestionados por GIAM, cuyo propósito es evaluar la robustez del marco sostenible de estos emisores de bonos y su nivel de transparencia con el mercado, así como monitorizar las actividades que se financian con estas inversiones.

Esta aproximación permite un mayor grado de concienciación respecto a este tipo de inversiones y pretende excluir a emisores que pueden representar potenciales situaciones críticas respecto al perfil ESG en el marco así como del emisor. Teniendo en cuenta las compañías aseguradoras gestionadas por GIAM, la exposición total del Grupo a inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles asciende a 12.700 millones

de euros (valor nominal) en 2022.

**Nuevas inversiones verdes y sostenibles  
3.189 millones de euros (+25,7%)**

**En 2021 era de 2.537 millones de euros**

Las inversiones verdes, sociales y sostenibles contribuyen principalmente a financiar proyectos e iniciativas para el desarrollo de energías renovables y eficiencia energética, así como proyectos vinculados con soluciones de transporte con bajo impacto medioambiental y edificios verdes. A cierre de 2022, el dato agregado de nuevas inversiones verdes y sostenibles era de 5.727 millones de euros.

##### **2** Inversiones inmobiliarias con certificaciones sostenibles de alto nivel

Generali es un gran inversor en activos inmobiliarios a través del gestor de activos específico del Grupo, Generali Real Estate (GRE). GRE integra los factores ESG en sus decisiones inversoras mediante una evaluación ESG específica para la cartera de

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

#### INVERSIONES DIRECTAS



activos y una metodología propia para la due diligence durante el proceso de compra, y en el mantenimiento y gestión de su cartera de activos y actividades.

*A cierre de 2022, GRE dispone de 16.500 millones de euros en activos inmobiliarios (más del 60% del total de activos gestionados) con certificaciones en sostenibilidad externas (como BREEAM o LEED) o evaluaciones internas en sostenibilidad, de las cuales, el 65% de las propiedades (10.700 millones de euros) poseen certificaciones externas de alto nivel.*

Se han puesto en marcha varios proyectos para satisfacer la gran demanda del mercado de fondos certificados y de referencia (Global Real Estate Sustainability Benchmark -GRESB- y etiqueta SRI), y para cumplir con la legislación europea (por ejemplo, con SFDR) en lo que respecta a la integración y divulgación de los factores ESG.

Para gestionar los activos inmobiliarios de su cartera, GRE está incrementando el uso de los llamados “contratos verdes”, acuerdos de arrendamiento que incluyen cláusulas que prevén la gestión

y mejora del rendimiento medioambiental de un edificio tanto por parte del propietario como del inquilino. Mediante este tipo de contratos, GRE asegura la integración de las principales métricas ESG en los acuerdos comerciales con el fin de establecer con los inquilinos una alianza sostenible que beneficie a todas las partes y satisfacer la demanda de análisis de datos y divulgación. Del mismo modo, la encuesta a los inquilinos ayuda a GRE a entender las necesidades y situación actual de los inquilinos y a mejorar las relaciones y la comunicación con ellos. En 2021 y 2022, GRE ha llevado a cabo un análisis de su cartera, de más de 2000 contratos de arrendamiento, incluyendo en el análisis asuntos relacionados con la sostenibilidad y la innovación.

Las bases de la gestión responsable de nuestras inversiones inmobiliarias se encuentran en el documento “Responsible Property Investment Guidelines” de GRE.

#### MÁS INFORMACIÓN

### 3 Inversiones en infraestructura sostenible

Generali es un importante inversor en infraestructuras, especialmente a través del gestor de activos específico del Grupo, Infranity, con el objetivo de maximizar el potencial del impacto positivo en la economía y en la sociedad de estas inversiones, para combinar el desempeño financiero y sostenible. Los proyectos de infraestructuras en los que el Grupo invierte mediante Infranity pertenecen a sectores con potencial para contribuir claramente a objetivos sociales y medioambientales, como el desarrollo de energías renovables, transporte ferroviario, digitalización y servicios medioambientales. Se pone foco específicamente en los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de Naciones Unidas que pueden abordarse mediante este tipo de activos:



Infraestructuras sostenibles y resilientes (ODS 9)



Transición medioambiental (mediante la acción climática), movilidad verde, gestión eficiente de los residuos y el agua (ODS 6, 7, 11, 12 y 13)



Progreso social y economías inclusivas, mediante inversiones en transformación digital y accesibilidad e inversiones en infraestructuras sociales en los sectores de salud y educación (ODS 3, 4, 10 y 11)

Como consecuencia de la ley SFDR, Infranity ha definido lo que puede considerarse inversiones sostenibles en su cartera. Para que sea sostenible, una infraestructura debe contribuir a un objetivo social o medioambiental, mediante su contribución a los ODS, además de demostrar buenas prácticas de gobernanza y no dañar significativamente a cualquier otro objetivo social o medioambiental, tal como demuestra el análisis realizado en la fase de due diligence, según metodología propia de scoring ESG de Infranity.

A cierre de 2022 Generali tiene 2.400 millones de euros en inversiones en infraestructuras sostenibles gestionadas por Infranity.

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

##### **D** PROPIEDAD ACTIVA

Como Inversor Responsable, Generali se compromete a promover la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa y el buen gobierno en sus compañías invertidas mediante el voto de los accionistas y el diálogo. Ambas actividades son una palanca efectiva para influir en las prácticas corporativas en asuntos ESG, para fomentar una mayor transparencia en estos asuntos o alcanzar un mayor conocimiento en la gestión de riesgos ESG de las compañías invertidas, y para gestionar los principales impactos negativos en los factores de sostenibilidad derivados de nuestra estrategia inversora.

El voto se refiere al derecho de voto en las juntas de accionistas para expresar la aprobación (o no aprobación) de los asuntos relevantes. Incluye la responsabilidad por las opiniones expresadas mediante los votos emitidos en los asuntos planteados por la dirección o los accionistas, así como la presentación de resoluciones para someterlas a votación. Los votos no siempre están estrechamente relacionados con asuntos sostenibles, pueden referirse al desempeño financiero, la gestión de riesgos, la estrategia o asuntos de gobierno corporativo.

Las guidelines de Grupo Generali sobre la propiedad activa parten de los valores fundamentales del Grupo, también en términos de sostenibilidad, y definen los principios de voto e instrumentos de diálogo con las compañías invertidas.

*Nuestros principios de voto incluyen temas como: los derechos de los accionistas, los órganos corporativos, política de remuneración, estados financieros, divulgación de información y transparencia, transacciones de acciones, clima, aspectos sociales y medioambientales, disposiciones especiales para compañías cotizadas de reducida capitalización bursátil y compañías no cotizadas, transacciones con entidades vinculadas y riesgos sistémicos y de mercado relacionados con la situación de pandemia.*

Las decisiones de voto se toman principalmente siguiendo un análisis interno basado en documentos públicos por los emisores y en la investigación realizada por asesores de voto.

Nuestro planteamiento de voto prevé ejercer nuestros derechos de voto siempre que sea razonablemente posible. En 2022 más del 92% de las reuniones tuvieron

##### INVERSIONES DIRECTAS



ejercicio de voto, sin discriminaciones por el objeto del voto o el tamaño del accionariado de los emisores.

Juntas de accionistas atendidas:

1.648 (-3,6%)

Resoluciones votadas: 21.253 (+2,2%)

Votos en contra: 11% (-1 p.p.)

A través del diálogo en las compañías invertidas, el Grupo pretende obtener más información sobre la estrategia y finanzas y sobre la gestión no financiera de los emisores, con el objetivo de mejorar las decisiones inversoras en el contexto de la gestión de activos de las inversiones del Grupo, pero también influyendo en las compañías invertidas para mejorar sus prácticas.

El diálogo se lleva a cabo de manera individual y en grupo con otros inversores institucionales que comparten los objetivos y metodología de Generali.

Conforme a los compromisos de descarbonización derivados de su adhesión a la NZAOA, en 2022 el Grupo ha avanzado en la ejecución de su compromiso a cinco años que estableció en 2021, de dialogar con veinte de las compañías inver-

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

#### INVERSIONES DIRECTAS



tidas cuyas emisiones de gases de efecto invernadero han tenido un alto impacto en nuestras carteras. Esto implica detalladas evaluaciones de los compromisos de descarbonización de las compañías, invitándoles a adoptar objetivos consistentes con los del Grupo y monitorizar su progreso.

En enero de 2022, el Group Engagement Committee aprobó una campaña de sensibilización sobre la igualdad de género en los consejos de administración y en la alta dirección de las compañías invertidas, así como sobre la brecha salarial, conforme al compromiso de Generali. La campaña, que comenzó en octubre de 2022, involucra y monitoriza a un grupo de compañías en las que el asunto es relevante por tener Generali una exposición material al mismo.

#### **E** CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es uno de los retos más importantes a los que se enfrenta la sociedad. Tras un incremento de la temperatura media por encima de 1°C en comparación con la temperatura media de la era preindustrial, el actual mix de consumo y producción implica una tendencia de incremento de temperatura de 2,8°C comparado con temperatura media de la era preindustrial.

Un incremento de la temperatura por encima de los 3°C podría tener un impacto catastrófico en el medioambiente y en la población, empezando por quienes viven en las zonas más propensas a eventos extremos. Este efecto dominó podría tener también un alto impacto financiero en la economía y en las compañías, que tendrían que gestionar la transición a un mundo bajo en carbono, así como a eventos meteorológicos extremos resultantes del alza de las temperaturas. Desde el punto de vista de la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático es parte de nuestros compromisos para un futuro más sostenible y para nuestra gestión de riesgos hacia nuestros stakeholders.

En noviembre de 2022 tuvo lugar la Cumbre del clima (UN COP 27), en ella se reiteró que los compromisos de los gobiernos del G20 eran insuficientes para dar respuesta al reto al que nos enfrentamos. La lucha contra el cambio climático debe ser persistente, especialmente en este momento, en el que el objetivo de descarbonización se enfrenta al reto inesperado de una crisis energética provocada por la invasión rusa de Ucrania.

En esta creciente incertidumbre, es crucial que los inversores institucionales como Grupo Generali apoyen las opciones inversoras que puedan contribuir de manera clara y tangible al objetivo a largo

plazo de limitar el incremento de la temperatura global a 1,5°C.

En línea con este compromiso, también en 2022 el Grupo actualizó su Estrategia sobre el cambio climático, con unos criterios más rigurosos en la exclusión de actividades dañinas para el clima (principalmente el carbón térmico) y con una mayor ambición en la financiación de actividades que ofrecen soluciones para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Las actuales restricciones de las arenas bituminosas se integran con las restricciones a la extracción de otros hidrocarburos extraídos mediante fracking y extraídos en el Ártico, una zona especialmente sensible en términos de biodiversidad.

Los compromisos del Grupo para luchar contra el cambio climático quedan recogidos en varias estrategias inversoras relacionadas con:

- A. La exclusión de actividades inversoras perjudiciales para el medioambiente
- B. Nuestro compromiso descarbonización de las inversiones
- C. Invertir en actividades que impulsen el cambio





## A) LA EXCLUSIÓN DE ACTIVIDADES INVERSORAS PERJUDICIALES PARA EL MEDIOAMBIENTE

La lucha contra el cambio climático requiere una aproximación holística, no solo con el propósito de financiar actividades que proporcionen soluciones y apoyando compañías comprometidas con la descarbonización de su modelo operativo, también enviando mensajes al mercado y a las compañías sobre las actividades financieras que dañan el clima y son contrarias a la lucha contra el cambio climático.

En especial, dentro las actividades con screening negativo, algunos sectores que se han identificado por su impacto negativo en el cambio climático son el carbón y los hidrocarburos no convencionales.

### 1 Exclusión del sector del carbón

El carbón térmico es una de las fuentes de electricidad disponible más contaminantes, emite el doble de gases de efecto invernadero que el gas natural usado para generar electricidad. Con estos niveles de intensidad del carbono, el carbón es uno de los principales culpables de la contaminación global y el mayor enemigo para luchar contra el cambio climático.

Desde 2018, el Grupo ha adoptado una política de exclusión de compañías activas en la extracción y producción de electricidad proveniente del carbón que se ha ido haciendo más restrictiva a lo largo del tiempo, para demostrar que la lucha contra el uso del carbón requiere una mayor ambición. Para compañías con una exposición marginal a los umbrales establecidos, se lleva a cabo un análisis cualitativo para evaluar no solo su actual exposición, sino también sus estrategias de abandono del carbón. Las compañías con una clara estrategia de abandono del sector del carbón alineada con los objetivos del Grupo continúan siendo invertibles.

Además de la exclusión inversora en compañías del sector del carbón térmico, la política de exclusiones del Grupo pretende una gradual y total desinversión en cualquier actividad y/o inversión en emisores incluidos en el sector en 2030 en los países de la OCDE y en 2040 en el resto del mundo, contribuyendo de esta forma a la limitación del calentamiento global a 1,5°C.

### 2 Exclusión del petróleo y gas no convencionales

El uso del gas y el petróleo para la generación de electricidad es una de las actividades que más contribuye al cambio climático. En concreto, el petróleo y gas no convencionales están entre los combustibles fósiles con mayores emisiones en carbono, debido al metano y/o al alto consumo de energía de su proceso de extracción. Su impacto negativo en el medioambiente es mucho mayor, especialmente por el consumo de agua y por el impacto negativo en la biodiversidad.

*El Grupo se ha comprometido con la reducción de su exposición al petróleo y gas no convencionales, así como a las actividades de explotación y producción de los mismos.*

Desde 2019, el Grupo no ha realizado nuevas inversiones en proyectos y emisores relacionados con la explotación y producción del petróleo desde arenas bituminosas. Desde el 1 de enero de 2023, el Grupo amplía su política de exclusión

a los emisores involucrados en la explotación y producción de gas y petróleo extraídos mediante fracking y a los emisores que realizan exploraciones en tierra y en el mar y producción en el área del Círculo Polar Ártico.





## B) NUESTRO COMPROMISO DE DESCARBONIZACIÓN DE LA CARTERA DE INVERSIONES

La adopción de una estrategia climática no se limita a la exclusión de actividades; requiere un compromiso total que sea capaz de favorecer la transición y el cambio.

En 2020, como miembros de la **Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA)**, el Grupo se comprometió a reducir las emisiones netas de gases de efecto invernadero de sus carteras a cero en 2050, para limitar el calentamiento global a 1,5°C. Este objetivo se alcanzará trabajando con las compañías en cartera y con los organismos reguladores y de gobierno para favorecer la adopción de prácticas y normativas alineadas con los compromisos del Acuerdo de París, integrando también la estrategia con los objetivos de inversión.

De acuerdo con los principios de la NZAOA, el Grupo ha establecido objetivos intermedios para la descarbonización de su cartera en 2024 que reflejan su compromiso para alcanzar este objetivo a largo plazo:

**25%**



Reducción del 25% comparado con 2019 en la huella de carbono de las inversiones directas de las compañías cotizadas y de los bonos corporativos, también mediante el diálogo con las 20 compañías que emiten más carbono de nuestra cartera.

**30%**



Alineamiento de al menos el 30% de la cartera inmobiliaria con el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5°C.

El objetivo final de nuestro compromiso con la NZAOA es descarbonizar las inversiones en todos los activos en los que el Grupo tiene presencia. En cualquier caso, se trata de un objetivo a largo plazo que debe afrontar el hecho de que, en algunos tipos de activos las metodologías todavía no están definidas, por lo que nuestra estrategia debe evolucionar también.

### 1 Inversiones directas en acciones cotizadas y bonos corporativos

Como resultado de sus compromisos en este asunto, el Grupo está integrando gradualmente la huella de carbono en sus inversiones y decisiones de accionariado activo, principalmente mediante el diálogo con los mayores emisores de carbono de la cartera, pero también con opciones inversoras en emisores más comprometidos con la transición energética.

La huella de carbono de una cartera se puede medir usando diferentes métricas y con diferentes métodos de cálculo.

Huella de carbono de la cartera de inversión: 100 tCO<sub>2</sub>e/millón € invertido (-21,9%)



En línea con este compromiso a largo plazo y con los compromisos de la NZAOA, el Grupo ha establecido un objetivo basado en la medición de la intensidad del carbono como toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente relacionado con la Enterprise Value Including Cash (EVIC) de cada emisor. El compromiso es reducir esta medida en nuestra cartera un 25% entre 2019 y 2024.

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

#### INVERSIONES DIRECTAS



La intensidad del carbono se ha reducido un 45,1% entre 2019 y 2022, pasando de 182 tCO<sub>2</sub>e/MM de € invertidos a 100t CO<sub>2</sub>e/MM de € invertido. La reducción de la huella de carbono de los últimos años se debe principalmente a:



Inversiones principalmente en compañías con buenas prácticas en la transición energética y reducción a la exposición a compañías de sectores con una alta exposición al carbono.



Reducción de compañías que emiten gases de efecto invernadero, también debido a los efectos de la pandemia por Covid-19 en la economía mundial, que han supuesto una caída de actividad en algunos sectores.

A pesar de los resultados positivos alcanzados, prevemos algunos retos a los que nos deberemos enfrentar los próximos años: la reducción en la emisión de gases de efecto invernadero debido a la pandemia en 2022 se debe a un acontecimiento extraordinario, lo que implica que la recuperación tras el Covid-19 implicará un incremento de las compañías que emiten gases de efecto invernadero, compensan-

do el descenso producido por la pandemia en los años previos. La guerra de Ucrania ha generado una crisis energética en Europa en 2022, lo que ha llevado a la vuelta en al carbón para la generación de electricidad (para reemplazar el gas ruso), que potencialmente, incrementará las emisiones de gases de efecto invernadero.

#### 2 Cartera inmobiliaria

El Grupo está comprometido con el alineamiento gradual de su cartera inmobiliaria al escenario de 1,5°C, conforme a la metodología Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM). En lo que respecta a estos activos, gestionados por Generali Real Estate (GRE), el Grupo se compromete, en línea con la NZAOA, a desarrollar una estrategia para la descarbonización de sus activos en 2050, lo que implica el alineamiento gradual de la cartera inmobiliaria con los objetivos de emisiones definidos por el modelo CRREM. Este compromiso a largo plazo se sustenta en un objetivo intermedio de alineamiento de al menos el 30% de la cartera inmobiliaria con el objetivo de calentamiento global de 1,5°C en 2024, lo que es una consecuencia lógica de los esfuerzos realizados por el Grupo durante los últimos años para una gestión



más sostenible de su cartera inmobiliaria. En 2022, más del 30% de su cartera está alineada con el modelo de descarbonización de CRREM, lo que nos posiciona en el buen camino para alcanzar el objetivo final. Dado el dinamismo del portfolio inmobiliario, el Grupo monitoriza su cartera y activa todas las palancas posibles para garantizar que se alcance el objetivo de 2024. El objetivo del Grupo es incrementar progresivamente este porcentaje para alinear prácticamente todos sus activos con la trayectoria del 1,5°C.

En 2022 el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero de nuestros activos inmobiliarios es de 297.843 tCO<sub>2</sub>e, equi-

valentes a 40,3 KgCO<sub>2</sub> e/m<sup>2</sup> de intensidad de carbono. Teniendo en cuenta que la disponibilidad de datos de los activos inmobiliarios puede ser un reto, para medir con precisión los niveles iniciales de emisiones equivalentes de CO<sub>2</sub> y alcanzar el objetivo de descarbonización, en 2019 GRE lanzó un proyecto de análisis de datos en el que se incluyen a 400 edificios de 10 países europeos, lo que representa un 80% de los activos gestionados.

Para estos activos, los datos de los edificios se recopilan y centralizan en una plataforma digital que calcula automáticamente las emisiones de gases de efecto invernadero y monitoriza su evolución.



### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

INVERSIONES DIRECTAS



#### 3 Descarbonización de las inversiones en infraestructuras

El Grupo es un importante inversor en proyectos de infraestructuras. Estas inversiones son especialmente relevantes si tenemos en cuenta su contribución para luchar contra el cambio climático. De hecho, mediante la construcción de infraestructuras perdurables se reducirán las emisiones de gases de efecto invernadero en los próximos años, mientras que las inversiones en tecnologías contaminantes generarán impactos negativos en el clima y el medioambiente, poniendo en riesgo el objetivo de limitar el incremento de la temperatura global a 1,5°C.

#### C) INVERTIR EN ACTIVIDADES QUE IMPULSEN EL CAMBIO

El Grupo invierte en productos financieros que de manera directa y efectiva apoyan la lucha contra el cambio climático y por la creación de un impacto positivo en la sociedad y en el medioambiente en general. Por ello, en 2021 se definió el nuevo objetivo de inversión en bonos verdes, sociales y sostenibles.



### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.1 LA SOSTENIBILIDAD EN EL PROCESO INVERSOR

## INVERSIONES INDIRECTAS



### A SELECCIÓN DE ACTIVOS GESTIONADOS Y FONDOS

No solo invertimos de manera directa, sino también a través de fondos gestionados por gestores de activos internos o externos al Grupo. En este caso, las palancas disponibles para integrar los criterios ESG en las inversiones son distintas y se vinculan con las políticas y metodologías definidas en el fondo y seleccionadas por el gestor de activos. La principal palanca disponible para el Grupo es la introducción de una evaluación ESG en el proceso de screening y due diligence llevado a cabo en la selección del activo o fondo, y complementarlo con una evaluación adicional sobre los temas claves identificados.

El Grupo define una serie de criterios de screening para evaluar la estrategia ESG del gestor de activos y el alineamiento con algunos de los compromisos del Grupo, como las restricciones al carbón térmico, armas no convencionales, transparencia y compromiso de lucha contra el cambio climático.

El diálogo permanente con el gestor de activos de los fondos en los que invertimos es un elemento clave para permitirnos reflejar y promover la integración de las necesidades sostenibles del Grupo, especialmente cuando la evaluación de las políticas del gestor de los activos identifica asuntos que, no implicando que se desinvierta en el, puede implicar ser un área de mejora.

### B COVID-19: COMPROMISO PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El compromiso de un gran Grupo como Generali y la ayuda que puede proporcionar son más importantes aún en tiempos de crisis. La crisis económica y social provocada por la pandemia de Covid-19, que seguimos padeciendo, ha evidenciado la necesidad de fortalecer y consolidar el modelo europeo desde el punto de vista de la sanidad, la economía y la sociedad. Para contribuir a la recuperación económica y social de los daños causados por la pandemia, la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y los líderes de la UE acordaron un plan de recuperación que debe ayudar a la UE a superar la crisis y establecer las bases de una economía más moderna y sostenible.

Generali contribuye activamente a esta recuperación mediante su unión a la **European Green Recovery Alliance**, creada por iniciativa del Presidente del Comité de Medioambiente del Parlamento Europeo, que se basa en la convicción de que la recuperación será una oportunidad para pensar en la sociedad y para desarrollar un nuevo modelo económico para una Europa más resiliente, centrada en la protección de las personas, soberana e inclusiva, en la que los objetivos financieros y las necesidades del planeta estén alineados. Una recuperación sostenible es fundamental para recuperar el sistema económico dañado por la crisis con unas bases menos frágiles y más responsables socialmente, capaz de afrontar mejor los impactos futuros.

*El Grupo lanzó Fenice 190, un plan de inversiones de 3.500 millones de euros para apoyar la recuperación de las economías europeas impactadas con el Covid-19, empezando por Italia, Francia y Alemania y a continuación por todos los países europeos en los que el Grupo opera.*

El programa tiene el propósito de financiar infraestructuras, proyectos de innovación y digitalización, apoyar a la PYMEs, edi-

ficios verdes, instalaciones sanitarias y educativas.

El programa de inversiones, por tanto, persigue objetivos medioambientales (recalificación energética de espacios e infraestructuras existentes, reducción de la contaminación, desarrollo de energías renovables, etc.) y sociales (mejora de la calidad de vida de las personas mediante el apoyo a compañías que promueven políticas laborales responsables socialmente y contratos de empleo justo, así como mediante el apoyo de la remodelación de espacios urbanos para convertirlos en viviendas).

El plan de inversiones de implementa mediante distintos instrumentos:

**1** Iniciativas extraordinarias, lanzadas en 2020 para gestionar de manera urgente los efectos de la crisis provocada por la pandemia, invirtiendo en fondos específicos gestionados por el Grupo y compañías externas, por una cantidad total comprometida por el Grupo de 1.270 millones de euros en 2022.

### 3. INVERSOR RESPONSABLE

3.1 CARTERAS QUE PROMUEVEN CARACTERÍSTICAS MEDIOAMBIENTALES Y SOCIALES O CON OBJETIVOS INVERSORES SOSTENIBLES

## 3.2 Carteras que promueven características medioambientales y sociales o con objetivos inversores sostenibles

**2** Mediante fondos multisector o fondos incorporados en la ley de Luxemburgo, Fenice 190, establecido en 2021 y abierto a las compañías del Grupo y a terceros, gestionado por Generali Investments Partners (GIP) SGR, por una cantidad total comprometida por el Grupo de 810 millones de euros en 2022.

### Fenice 190 (2020-2022): 2.080 MM de €

El complicado contexto macroeconómico que ha caracterizado 2022, muy condicionado por la alta inflación y por la guerra en Ucrania, ha determinado la necesidad del Grupo de hacer cambios en el plan de inversiones definido a principios de año por las compañías aseguradoras. Por ello, en 2022 no hubo suscripciones de las compañías aseguradoras del Grupo a las inversiones elegibles del plan de inversión Fenice 190. En cualquier caso, el alineamiento con el objetivo de 3.500 millones en 2025 está confirmado.

En línea con su ambición, el Grupo ha decidido integrar los factores de sostenibilidad en las inversiones que apoyan la comercialización de productos financieros, tanto en lo que se refiere a pólizas de productos de vida (productos inversores basados en seguros) como en fondos de inversión promovidos y/o gestionados por gestores de activos del Grupo.

Tras la entrada en vigor de la Regulación 2019/2088 de la UE sobre transparencia en la divulgación de la sostenibilidad en los mercados financieros (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR), las políticas de inversión de las carteras de seguros subyacentes de las pólizas de



vida y fondos de inversión son evaluados teniendo en cuenta su perfil ESG y su capacidad para promover características sociales y medioambientales, invirtiendo en compañías con buenas prácticas de gobierno (que tienen inversiones conforme al artículo 8 de SFDR) o que persiguen objetivos sostenibles en sus inversiones (conforme al artículo 9 de SFDR).

### Como propietario de activos

El Grupo se compromete a incrementar el número de carteras aseguradoras que promueven características sociales y medioambientales en sus selecciones inversoras. Actualmente, las carteras de la cuenta general clasificados según el artículo 8 de SFDR asciende a 48.700 millones de euros (-29,6%), cuyo decrecimiento refleja principalmente la volatilidad de los mercados financieros, que han impactado en instrumentos de renta variable y renta fija.

### Como gestor de activos

El Grupo está reforzando la integración de los factores de sostenibilidad también mediante la oferta de productos que promueven características sociales o medioambientales o aquellos que tienen como objetivo inversiones sostenibles. Entre estos productos financieros, la oferta de Sycomore es de particular importancia. Siendo un pionero de las inversiones sostenibles y habiendo contribuido significativamente a la confirmación de los criterios ESG en el mercado europeo en los últimos 20 años, Sycomore es una de las fortalezas de la oferta comercial del ecosistema de la gestión de activos del Grupo.

Las inversiones se han reducido, sobre todo por la volatilidad de los mercados financieros en 2022 que impactó en los instrumentos de renta variable y renta fija.

Inversiones gestionadas según el artículo 8/9 de SFDR: 6.800 MM de € (-13,9%)

## 3.3 Taxonomía: actividades eligibles y no eligibles

La Unión Europea desarrolló una ambiciosa estrategia para el desarrollo sostenible y la transición a una economía baja en carbono, en línea con los objetivos sobre el clima del Acuerdo de París de 2015, comprometiéndose a ser el primer continente net-zero en 2050. Para alcanzar estos objetivos, la Unión Europea está promoviendo inversiones en actividades eco-sostenibles con el uso de recursos públicos y privados. Desde este punto de vista, la Comisión Europea adoptó un primer Plan de acción de finanzas sostenibles en 2018, donde definió una estrategia para redireccionar los flujos de capital hacia inversiones sostenibles, para conseguir un crecimiento sostenible e inclusivo.

En este contexto, la Unión Europea estableció una importante evolución al estandarizar el sistema de clasificación de las actividades sostenibles (la conocida como Taxonomía de la UE), recogida en la Regulación 2020/852 y en el Reglamento Delegado 2021/2139, en los que se de-

finen los criterios para determinar si una actividad económica puede ser considerada sostenible medioambientalmente para identificar el grado de eco-sostenibilidad de una inversión.

De acuerdo con la Taxonomía de UE, las compañías aseguradoras pueden contribuir a alcanzar los objetivos climáticos desarrollando y ofreciendo coberturas aseguradoras para protegerse de los peligros relacionados con el cambio climático y mediante su papel como inversores a largo plazo reorientando los flujos de capital hacia negocios y actividades eco-sostenibles.

El instrumento para clasificar las actividades económicas se complementa con una obligación de divulgación para temas financieros y no financieros, que proporciona la inclusión de indicadores específicos de su contribución a los objetivos de la Taxonomía de la UE. En concreto, desde el punto de vista financiero se debe proporcionar:

**1** Una divulgación simplificada de la eligibilidad de la Taxonomía de la UE en sus informes anuales de 2021 y 2022.

**2** Unos indicadores de alineamiento en los reportes anuales a partir de 2023.

Posteriormente, se debe observar que las actividades eligibles deben ser evaluadas a partir de 2023 para verificar su alineamiento efectivo con la Taxonomía de la UE.

El proyecto de Informe integrado de sostenibilidad (SRI) se lanzó en 2022 para gestionar la evolución de las obligaciones regulatorias que persigue la Taxonomía de la UE y la Corporate Sustainability Reporting Directive, en coordinación con el Group CFO y con la participación de las unidades de negocio del Grupo. Para asegurar el cumplimiento normativo, el proyecto tiene el propósito de apoyar la integración de la regulación en la estrategia de negocio y en los procesos, en línea con otros proyectos sostenibles, para consolidar la integración del marco



### 3. INVERSOR RESPONSABLE

#### 3.3 TAXONOMÍA: ACTIVIDADES ELIGIBLES Y NO ELIGIBLES

de referencia de la calidad en los datos, que debe regir los procesos de reporte.

De conformidad con el artículo 10.3 del Reglamento Delegado de la UE 2021/2178 de la Comisión Europea, reportamos en 2022 la proporción de nuestras actividades eligibles y no eligibles según la Taxonomía de la UE, así como la proporción de esta exposición a gobiernos, bancos centrales y emisores supranacionales, a derivados y otros no obligados a publicar información no financiera.

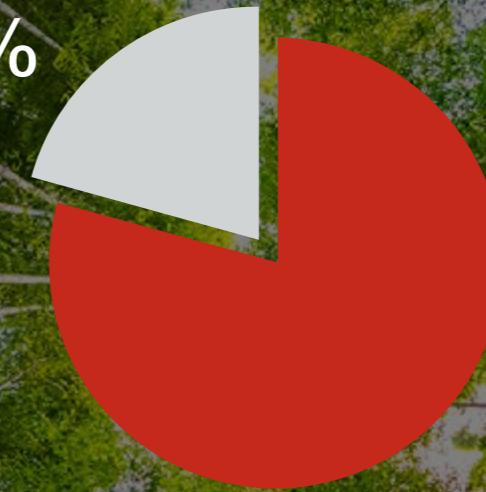
Teniendo en cuenta las disposiciones de las guías de reporte y las comunicaciones publicadas por la Comisión Europea en diciembre de 2021, octubre de 2022 y diciembre de 2022, a 31/12/2022 los activos totales de Grupo Generali incluidos en los indicadores de la Taxonomía de la UE se calculan como la diferencia entre el total activos de la hoja de balance, por valor de 519.051 millones de € y los expuestos a gobiernos, bancos centrales

y emisores supranacionales (que incluye efectivo y efectivo equivalente) por valor de 143.839 millones de €, así como la suma de activos intangibles y tangibles, (a excepción de edificios para uso propio), importes cedidos reaseguradores procedentes de provisiones de seguros y otros activos que alcanzan la cifra de 58.019 millones de €. Los activos de Grupo Generali incluidos en los indicadores de Taxonomía de la UE son de 317.193 millones de € (el 61,1% del total de activos).

Al igual que en 2021, el Grupo ha realizado un análisis de elegibilidad en las inversiones donde tiene un control directo, sin estimados basados en metodología interna. En 2022 el análisis de elegibilidad se extendió a las compañías invertidas del Grupo obligadas a publicar información no financiera, usando la Taxonomía, los datos disponibles proporcionados por estas compañías y por el proveedor de datos MSCI, permiten al Grupo identificar las exposiciones a actividades económicas elegibles según la Taxonomía de la UE.

Actividades económicas eligibles según Taxonomía de la UE en función del volumen de negocio

12,6%



Actividades económicas no eligibles según la Taxonomía de la UE en función del volumen de negocio

87,4%

# 04

# EMPLEADOR RESPONSABLE

## 4.1 Nuestra gente

- 4.1.1 | Información de la plantilla
- 4.1.2 | Diversidad e Inclusión
- 4.1.3 | Organización del trabajo
- 4.1.4 | Prevención de riesgos laborales
- 4.1.5 | Formación
- 4.1.6 | Global Engagement Survey

## 4.2 Nuestros proveedores

- 4.2.1 | Cadena de suministro
- 4.2.2 | Gestión de proveedores



## 4.1 Nuestra gente

*El número total de empleados del Grupo en España a cierre de 2022 asciende a 1.714 empleados (1.756 empleados en 2021).*

A lo largo de 2022 se ha negociado y firmado el **VII Convenio Colectivo de Grupo Generali**, convenio de grupo de empresas publicado en el BOE el 18/11/2022 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, siendo de aplicación supletoria el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros.

El VII Convenio Colectivo de Grupo Generali fue firmado por el 100% de la representación de los trabajadores con representación en la Mesa Negociación del Convenio. El 100% de los empleados están cubiertos por convenio colectivo. Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación de dicho Convenio Colectivo está constituida una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por la representación empresarial y las Secciones Sindicales firmantes del Convenio. Asimismo, existe una Comisión Paritaria de Igualdad y una Comisión de Formación en las que interviene la Repre-

sentación Legal de los Trabajadores. El nuevo Convenio Colectivo, además de la notable mejora en compensación, como detallamos más adelante, supone nuevos avances en flexibilidad, conciliación, beneficios sociales y refuerza el compromiso de Generali con la diversidad, la equidad y la inclusión, la igualdad entre hombres y mujeres, la sostenibilidad, la seguridad y salud y el bienestar de nuestras empleadas y empleados, así como la adaptación del marco regulatorio a las nuevas tendencias y a la transformación digital.

Como otros grandes hitos en materia de negociación colectiva, destacamos la suscripción de un **Plan de Igualdad** en enero de 2022, en el que se establece un plan de acción para profundizar en las distintas cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, reforzando así la cultura inclusiva de la organización y maximizando la igualdad y la meritocracia de nuestros procesos, procedimientos y políticas de gestión de personas. Asimismo, ha resultado un hito destacable la implantación en marzo de 2022 del **Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia** que establece niveles de teletrabajo



superiores a los de nuestro entorno empresarial, ofreciendo a más del 65% de la plantilla la posibilidad de trabajar de manera remota por encima del 50% de la jornada anual, con beneficios superiores a los mínimos establecidos a nivel sectorial.

Generali adopta como propia la Política de Remuneraciones del Grupo Generali y tiene aprobada así mismo una política de Remuneraciones Local que garantiza la coherencia, el cumplimiento de la normativa local y comunitaria, la transparencia, la gestión consistente de los riesgos y la rentabilidad a largo plazo.

La política retributiva también asegura que las prácticas retributivas del Grupo Generali sean equitativas a nivel interno y competitivas en el mercado local, de tal forma que sirvan para atraer, retener y motivar a profesionales de talento y lograr así los objetivos estratégicos del Grupo.

Nuestra estrategia retributiva se basa en los siguientes principios:

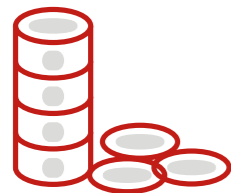


En cumplimiento de esta Política se establecen procedimientos específicos para la contratación, promoción, adecuación salarial y bajas, todos ellos alineados con la estrategia, la misión y los valores corporativos. En este punto y en línea con la ambición del Grupo, se han llevado a cabo iniciativas directamente vinculadas a la reducción del gap salarial de género dedicando un presupuesto específico para lograrlo y trabajando activamente en los ámbitos de la Compensación, la contratación y la promoción desde esta perspectiva.





El Convenio Colectivo introduce novedades importantes como la concesión de un **seguro de salud para empleados y familiares directos**, sin duda una de las medidas más valoradas por su carácter social y universal. Además, se incorporan medidas de flexibilidad horaria y mejoras en las ayudas por discapacidad de hijos y en las medidas de conciliación, que suponen una mejora en los niveles de compensación total y salario emocional.



En lo que se refiere al **trabajo a distancia**, a lo largo de 2022 se ha abonado a todos los trabajadores las compensaciones acordadas, tanto la compensación por adaptación del puesto de trabajo como las compensaciones diarias.

Como medida extraordinaria y en el contexto de incremento de la inflación se abonó adicionalmente en un pago especial la

cantidad de 300€ a todos los trabajadores en la nómina de julio.



Además, se ha realizado una campaña para comunicar mejor la compensación total y dar a conocer también los nuevos beneficios que Generali ofrece. Todo ello de una manera accesible a través del **nuevo portal del empleado** cuyo lanzamiento se ha realizado también a lo largo de este año.



Desde 2018 existe un **Plan de Retribución Flexible** para todos los empleados que permite personalizar el salario y adecuarlo a las necesidades individuales proporcionando ventajas fiscales en la financiación de cursos de formación, tarjeta de transporte o tickets guardería.



El 31 de octubre de 2022 venció el **Plan de acciones para empleados** lanzado por el Grupo

en 2019. El precio medio final de las acciones de Generali durante el mes de octubre resultó inferior al fijado al inicio del Plan, fundamentalmente debido a factores externos que afectaron a la cotización de la acción, como el entorno socioeconómico global y la volatilidad general de los mercados financieros. El plan incorporaba una herramienta de protección que se ha activado y que garantizaba la devolución de todas las cantidades aportadas, devolución que se llevó a cabo en el mes de noviembre. Adicionalmente, y en reconocimiento al compromiso demostrado por quienes participaron de esta iniciativa, se abonó, en la nómina de diciembre de 2022, una cantidad equivalente al 20% de esa aportación como pago extraordinario.



Con el fin de hacer de Generali “el mejor lugar donde trabajar” y conocer cómo es la experiencia que tienen los empleados en Generali y cuál es su grado de engagement se han establecido mecanismos en términos de participación y con-

sulta a los empleados. Desde el 2014 el proyecto **Global Engagement Survey**, a nivel de Grupo, ha medido el compromiso de los empleados bianualmente, mediante una encuesta de más de 80 preguntas clasificadas en 20 categorías. En 2021 el Grupo decidió, para no perder de vista la evolución del compromiso de los empleados, modificar el esquema de consulta. De esta forma, se lanzó la Global Engagement Survey en 2021, la Global Pulse Survey en 2022 y en 2023 se lanza una segunda Global Pulse Survey.

*Tras la Global Engagement Survey 2021 durante 2022 Generali ha trabajado en desarrollar Planes de Acción cuyo objetivo ha sido dar respuesta al feedback recibido de los empleados. Partiendo de estos resultados de la GES 2021 se han lanzado 53 Planes Funcionales y se ha creado una comunidad de cara a llevar a cabo esos Planes Funcionales de 58 Champions. Con los resultados de la Global Pulse Survey de 2022 se han revisado los planes de acción para realizar ajustes y mejoras, para alinearlos con los resultados obtenidos.*

A nivel Local, los resultados de la GES2021 dieron lugar a las siguientes líneas de acción:

- 1 Cultura del Self-development
- 2 Plan de Bienestar Integral / Mentalverso
- 3 Diversidad y managers
- 4 Cultura del Reconocimiento y fomento de la energía en los equipos

Por otra parte, y en línea con la escucha activa del empleado, se han lanzado diferentes Micro Journeys enfocados a mejorar la experiencia de varios arquetipos, entre ellos:

- 1 Journey del Candidato
- 2 Parenting Journey
- 3 Retirement Journey

Además, contamos con comunidades cada vez más extendidas de champions o influencers, que son los embajadores de la nueva cultura y facilitadores del cambio en sus diferentes ámbitos de actuación, y que han ido repercutiendo positivamente en la transformación de Generali.

El Plan de Comunicación del Proyecto Global Engagement Survey es el siguiente:

Tras la recogida y análisis de los resultados de la encuesta, el GCEO lanza un comunicado de agradecimiento y de información sobre cuáles van a ser las prioridades del Grupo a raíz de los resultados.

A nivel local nuestro CEO, posteriormente, también agradece la participación e informa sobre los resultados y prioridades de España.

A nivel Funcional, cada manager, responsable de sus resultados realiza un cascading de los mismos al equipo.



Previamente al lanzamiento de una nueva encuesta, se lanza un comunicado a nivel local, informando sobre las acciones realizadas a propósito de cada una de las prioridades locales.

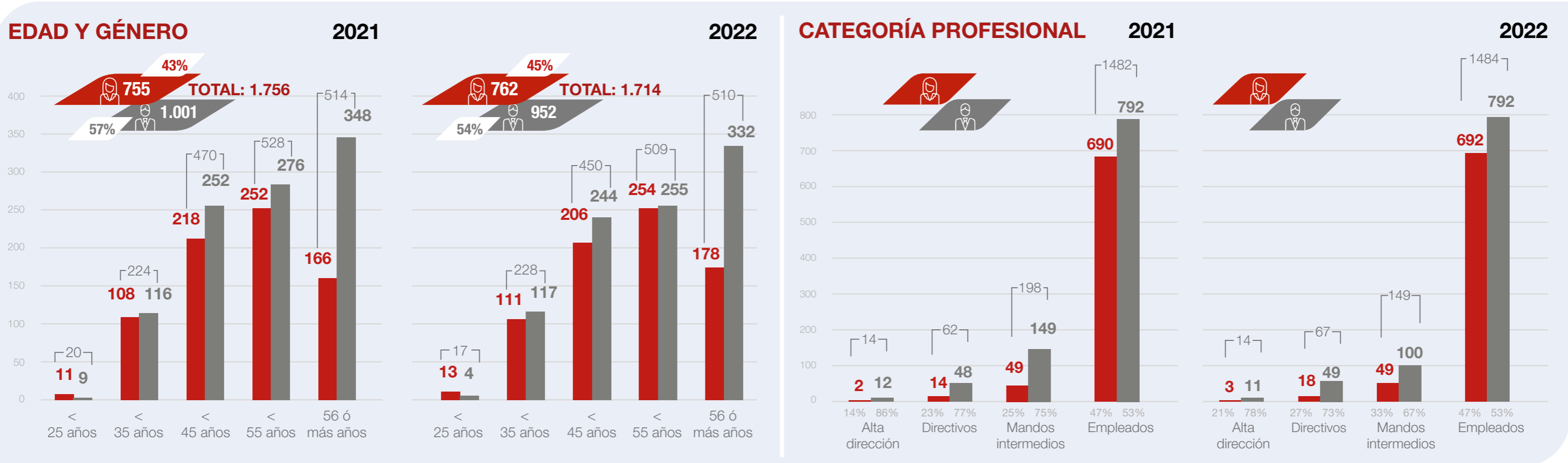
Finalmente, en esta edición, mes a mes, en nuestra publicación TiempP&O cada Función ha ido contando sucesivamente el avance de sus Planes Funcionales y se ha presentado a los correspondientes Engagement Champions.

Adicionalmente, se realizan encuestas anuales a la plantilla en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión, en mate-

ria de Bienestar y sobre Seguridad Vial. Durante la anualidad 2022 se lanzó en mayo la 3ª edición de la encuesta de diversidad en el marco de la Semana de la Diversidad, en abril y en el marco de la Semana Saludable se realizó la segunda edición de la encuesta de Bienestar y en julio también en el marco de la Semana de la Seguridad Vial y junto con las campañas de sensibilización tuvo lugar la encuesta para empleados en materia de seguridad vial. En ellas se valora la estrategia en general de la organización en esas materias, así como la valoración de las distintas iniciativas en esas materias.

### 4.1.1 INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

En lo que respecta a la información detallada de la plantilla, a continuación incluimos su distribución en función de distintos indicadores:



La plantilla, con respecto al ejercicio 2021 se ha reducido como consecuencia de la implementación de proyectos de digitalización y, fundamentalmente, debido a la evolución del modelo organizativo de la red comercial. La presencia de mujeres en el ámbito comercial es minoritaria y, en consecuencia, el impacto de estos proyectos ha dado lugar a una mejora en la proporción de mujeres que ha pasado del 43% al 44.46% de la plantilla. Se afianza la tendencia y se aprecia el impacto de los planes de acción ligados al compromiso de la compañía hacia el fomento de la Diversidad.

La evolución de la distribución de la plantilla por categorías profesionales refleja dos cuestiones importantes:

- Por una parte, la progresiva disminución en el colectivo de Directivos y mandos intermedios, que responde a la necesidad de revisar la organización para aplanarla, hacerla más flexible, menos jerárquica y más ágil. Esta necesidad se ha plasmado en la implementación de los principios de simplificación organizativa que responden a la transformación

del entorno, a la transformación digital y al impulso de las nuevas metodologías de trabajo (New Ways of Working, metodologías agile y generalización del teletrabajo).

- Por otra parte, es importante destacar que la reducción no se refleja en las mujeres, consecuencia del impulso en el ámbito de la Diversidad materializado en varias promociones de mujeres a puestos de mayor valor. Adicionalmente, el modelo organizativo de la red comercial ha experimentado una evolución que ha supuesto la eliminación de posiciones de mandos intermedios que tradicionalmente estaban ocupadas mayoritariamente por hombres.

Estos planteamientos suponen también un cambio en la manera de clasificar la plantilla y sobre todo un reflejo de nuestra apuesta por el desarrollo profesional independiente de la gestión de equipos apostando por dar valor a posiciones de contribución individual.

### EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO



**1.714 EMPLEADOS**

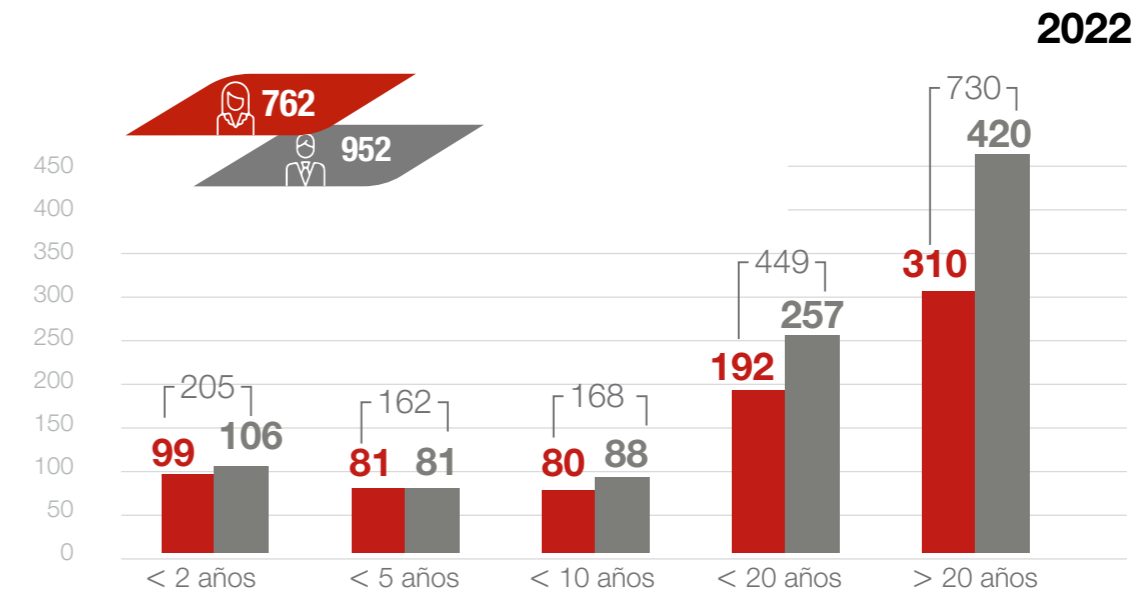
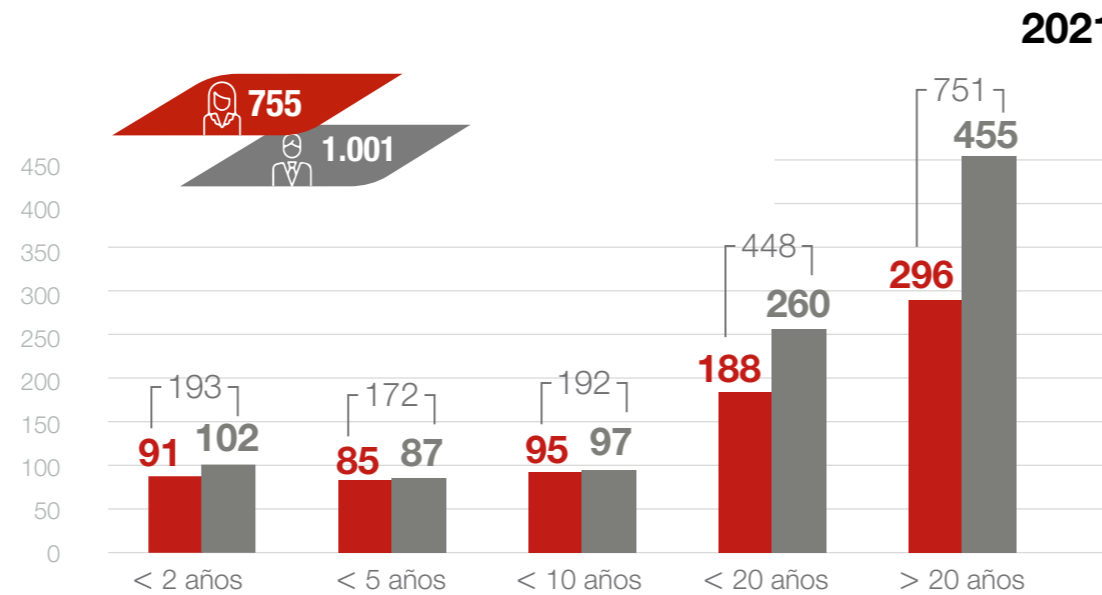
a cierre de 2022, todos ellos con contrato indefinido

**1.705**  
TIEMPO  
COMPLETO

**9**  
TIEMPO  
PARCIAL

No obstante, existen empleados con contrato a tiempo completo con jornada reducida por distintas razones (cuidado de hijos, familiares...).

### ANTIGÜEDAD EN LA COMPAÑÍA



## PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En 2022 hay 27 empleados con algún grado de discapacidad certificada al igual que en 2021.

## BRECHA SALARIAL

El Grupo Generali ha manifestado públicamente su compromiso para reducir la brecha de género relativa (Equal Pay Gap) hasta un nivel cercano al 0% en 2024, adelantando así su ambición inicialmente anunciada para 2026. La metodología para calcular la brecha compara los salarios de hombres y mujeres en puestos de igual valor y dentro de la misma función. Su reducción, junto con la implantación de políticas que fomenten la presencia de mujeres en todas las funciones y niveles de la Compañía tiene un efecto directo en la reducción de la brecha general o bruta que mide la diferencia entre el salario medio de mujeres y el de hombres (Gender Pay Gap).

La brecha relativa se ha visto reducida en -9,3% en 2020, un -8% en 2021, un -6,87% a cierre de 2022. Sin embargo, si se analiza el dato global éste

ha pasado del -22,38% al -21,46% en términos de promedio.

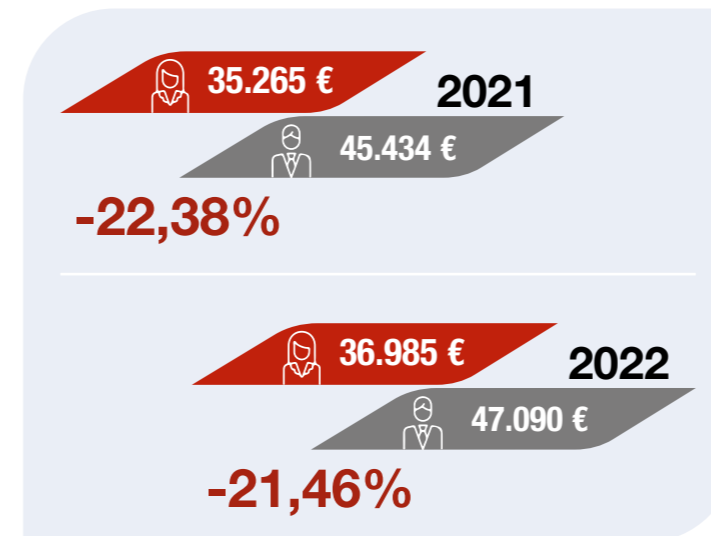
Generali ha destinado un presupuesto adicional a reforzar la igualdad retributiva, especialmente por razón de género y en línea con el resto de criterios generales de nuestra Política retributiva (desempeño y competitividad), que ha generado, en los primeros meses de 2022 una reducción significativa de la brecha.

Adicionalmente, se han tomado medidas dirigidas a promover la igualdad, entre las que destacamos:

- Análisis de la brecha y adopción de medidas correctoras en cada uno de los procesos de selección y/o promoción que se planteen.
- Compromiso de igualdad de género en las candidaturas en los procesos de selección, promoción y sucesión: para la toma de decisión deberán proponerse siempre el mismo número de candidatos (hombres y mujeres).
- Automatización del cálculo de los indicadores y refuerzo del seguimiento.
- Revisión y mejoras en la metodología

de medición para introducir todos los factores relevantes en línea con el mercado y en coherencia con el Grupo.

- Realización de una campaña de comunicación específica dirigida a los managers que han participado en el proceso de revisión salarial.
- Acciones de promoción y desarrollo del talento femenino: programas de mentoring femenino y de liderazgo
- Formación en sesgos Be Inclusive Training.



**TOTAL:**  
-21,46%

La ambición de Generali España es continuar en esta línea hacia la completa eliminación de las diferencias retributivas por género, a través de la asignación de presupuestos específicos anuales, así como el resto de medidas cualitativas y cuantitativas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la diversidad de género, acordadas en la renovación del Plan de Igualdad.



**ALTA DIRECCIÓN**  
-23,40%



**DIRECTIVOS**  
-12,65%



**MANOS INTERMEDIOS**  
-15,71%



**EMPLEADOS**  
-16,11%

## 4.1.2 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

*La Diversidad y la Inclusión ocupan un lugar preferente en la estrategia de Generali “BeBoldforInclusion”, cuyo objetivo es crear una cultura abierta e inclusiva, que promueva la innovación a través de la diversidad, construyendo entornos donde todas y cada una de las personas sean valoradas, escuchadas y respetadas.*

La diversidad y la inclusión, como parte fundamental de la innovación, constituyen uno de los cuatro comportamientos corporativos necesarios para alcanzar nuestra ambición de ser Socios de por Vida de nuestros clientes.

Generali trabaja para crear un entorno que abrace la diversidad, tomando en consideración los diferentes conocimientos, habilidades y experiencias de las personas para crear una comunidad cohesionada y comprometida, que sea reflejo de la sociedad donde desarrollamos nuestra actividad.

La Diversidad y la Inclusión son esenciales en la estrategia de Generali a nivel global y local, con el objetivo de crear una cultura abierta e inclusiva, que promueva la innovación a través de la diversidad, constru-

yendo entornos donde todas y cada una de las personas sean valoradas, escuchadas y respetadas.

Generali quiere poner en valor los diferentes conocimientos, habilidades y experiencias de las personas que integran la Compañía para que ayuden en la búsqueda de soluciones innovadoras y en la creación de una comunidad cohesionada y comprometida.

Todas las personas que integramos Generali somos responsables de mantener un entorno inclusivo que combata cualquier tipo de discriminación, y nuestros responsables deben actuar como líderes de la diversidad, gestionando sus equipos de forma inclusiva.

En Generali, la Diversidad y la Inclusión se trabajan a nivel de grupo a través del D&I Council, con participación de nuestro CEO Santiago Villa, Sponsor de Diversidad. A nivel local, el compromiso de la Dirección se da igualmente al más alto nivel, participando nuestro CEO en las reuniones del **Comité de Diversidad e Inclusión** en calidad de sponsor.



La Compañía cuenta con una función específica “**Diversity & Inclusion**”, dentro del ámbito de gestión de personas (People & Organization), encargada del diseño e implantación de iniciativas en materia de diversidad e inclusión en la empresa, en colaboración con el Comité de Diversidad.

El Chief People & Organization Officer, así como el Head of Diversity & Inclusion lideran el desarrollo de la estrategia de Diversidad y su implantación a nivel transversal en toda la organización.

El Comité de Diversidad e Inclusión se constituyó en 2016, y lo integran emplea-

dos y empleadas de distintos perfiles, generaciones y funciones, que proponen acciones e iniciativas para potenciar una cultura de diversidad e inclusión dentro de la empresa.

A través de la iniciativa We are D&I se han creado diversos grupos de trabajo en el seno del Comité de Diversidad e Inclusión (género, conciliación y cultura, LGTB, generaciones, discapacidad), mediante la incorporación de empleados/as voluntarios, para reforzar la capilaridad y la difusión de la labor del Comité, potenciando la transversalidad y la fuerza de trabajo necesaria para impulsar nuevas medidas e iniciativas.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

Generali considera que, para lograr la capilaridad necesaria de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión en la organización, es fundamental la involucración directa de los gestores de equipos, fomentando una cultura diversa e inclusiva en cada una de las funciones y grupos de trabajo de la organización. Para ello, durante las Jornadas Estratégicas de 2022 de la Compañía, los miembros del Executive Committee, entre otro personal directivo, diseñaron y presentaron Planes específicos de Diversidad, Equidad e Inclusión en sus funciones, que deberán aterrizar el resto de managers y mandos intermedios en sus equipos con planes específicos en la materia, alineados con los objetivos locales y de Grupo.

Durante 2022 se ha fomentado la formación y sensibilización como elementos clave en la creación de una cultura de diversidad, mediante cursos y materiales formativos de los equipos en los sistemas de objetivos y retribución variable de sus managers. Para ello, se ha puesto a disposición de la plantilla los materiales y recursos de la potente Campaña de formación “Be inclusive training”, dirigida a todos los empleados/as, que tiene como objetivo reforzar la formación y los conocimientos

en los diferentes ámbitos de la diversidad (generaciones, discapacidad, diversidad de género, LGBT, conciliación, etc), reduciendo sesgos inconscientes y potenciando una cultura inclusiva, contando como principales materiales las siguientes acciones formativas:



Curso sobre Realidad Generacional, con la colaboración del Observatorio Generación & Talento, del que Generali es miembro y socio-protector.



Formación en diversidad, discapacidad y trato adecuado, con la colaboración con la Fundación Adecco.



Campaña DiverseAbility, con motivo de la celebración de la Semana Europea para el Empleo de las Personas con Discapacidad.



Curso de Sesgos inconscientes y Sesgos de género.



Formación en diversidad LGBTIQ+ para detectar los sesgos, prejuicios y las oportunidades de inclusión de este colectivo.



Curso EFR de Conciliación (con la colaboración de la Fundación Masfamilia).

Adicionalmente, se realizan formaciones recurrentes en materia de diversidad:

- Curso inicial sobre Igualdad de Género para toda la plantilla.
- Formación en liderazgo inclusivo -Programas MAP Managerial Acceleration Programme- dirigido a personas con responsabilidad sobre equipos, que en su nueva versión “MAP 2 the new 2021” incluye píldoras formativas específicas dedicadas a la gestión de los equipos en clave de diversidad.
- Publicación de toolkits de selección para managers y empleados, en clave de diversidad e inclusión.
- Sesiones de Managerial experience, en las que se realizan labores de sensibilización y formación a los managers en cuestión de gestión de personas en general, entre las que se incluye, la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

Desde 2017 Grupo Generali tiene publicado su [Manifiesto de Diversidad](#), que recoge los principios en los que la Compañía basa su estrategia de diversidad e inclusión.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

Disponemos de un espacio en el portal del empleado, el “Espacio para la Diversidad”, donde se publica toda la información sobre proyectos, iniciativas y acciones del Comité de Diversidad & Inclusión, así como de un buzón de Diversidad & Inclusión, al que los empleados pueden dirigir sus propuestas y sugerencias.

Todas las iniciativas realizadas a nivel local y de Grupo se publican a través del canal de comunicación específico para empleados/as (**Generali Emplead@s**).



Adicionalmente, existen otros espacios de encuentro y difusión de iniciativas en materia de diversidad como el evento anual que se celebra con motivo del Día Internacional de la Mujer, donde se presentan iniciativas desarrolladas a lo largo del año y los empleados/as tienen la oportunidad de hablar sobre diversidad e inclusión, y

sobre el papel de las mujeres en Generali. Este año se presentó la campaña “Estamos Seguras” en la que se divulgaron testimonios de mujeres relevantes dentro de la Organización.



Anualmente se celebra en mayo la **Semana de la Diversidad de Generali**, con difusión de las iniciativas que se desarrollan en la Compañía y otras actividades de sensibilización y concienciación para todos/as los empleados/as.

Desde el año 2019 Generali tiene constituida junto con la Universidad CEU San Pablo la **Cátedra GENERALI-CEU sobre Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades ante el Empleo**, en el marco de la cual se desarrollan actividades, encuentros y webinars, con participación de profesionales del mundo de la empresa, el derecho y la investigación.



En 2022 se realizó, entre otros, un think tank con empresas que versó sobre la difícil empleabilidad de los mayores de 45 años.

Así mismo, Generali España es miembro y socio-protector del **Observatorio Generación & Talento – Generaciona**, y colabora activamente en los foros organizados por el Observatorio sobre liderazgo, salud y bienestar intergeneracional, compartiendo experiencias y buenas prácticas con otras organizaciones.

Generali forma además parte de la **Alianza CEOS** por la Diversidad, y está incorporada a sus grupos de trabajo.

Generali está incorporada a la **Red EWI** para la promoción del talento femenino en el sector seguros, formando parte de su Consejo Asesor y siendo vocal/portavoz del grupo de trabajo de Formación.

Finalmente, colaboramos con la **Fundación Adecco** en Programas de voluntariado inclusivo y en campañas de concienciación, sensibilización y difusión con motivo del **Día Internacional de la Mujer y del Día de las personas con Discapacidad**.

Asimismo, se ha reforzado el trabajo en inclusión de personas con discapacidad a través de la suscripción del Convenio Inserta con la **Fundación ONCE** y la adscripción a la asociación **REDI** de empresas que trabajan la diversidad LGTBI, bajo cuyo paraguas la compañía ha participado con empleadas y empleados en las manifestaciones del **Orgullo LGTBIQ+ en Madrid y Barcelona**.

En el ámbito de la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, respetamos plenamente la normativa sobre accesibilidad para la realización de obras y reformas en los centros de trabajo, siendo analizado por parte del Servicio de Prevención Mancomunado cuando se revisa periódicamente la evaluación de dichos centros.



En 2022, GENERALI obtuvo el **primer Premio de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I)**, otorgado por la Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad al que optaban más de 150 grandes empresas españolas, por su apuesta de situar la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares de su estrategia como Compañía Lifetime Partner, que sitúa a las personas en el centro de su actividad.

Entre otras menciones y reconocimientos figuran el **premio Professional Diversity** concedido al Head of DEI & Labor Relations y la mención de Generali como Top Diversity Company en el mayor congreso sobre Diversidad de España, Factor W,



organizado por **INTRAMA**.

### 4.1.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

*En el VII Convenio Colectivo de Grupo Generali, publicado el 18 de noviembre de 2022, se recoge expresamente en su art. 19 relativo a Tiempo de Trabajo que “ambas partes (refiriéndose tanto a la Empresa como a la Representación Legal de Trabajadores) reconocen y manifiestan que la regulación de la jornada laboral y su distribución [...] constituye un avance notable y muy positivo en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal”. Este avance en la flexibilidad temporal refuerza y mejora la capacidad de autogestión por parte del personal del tiempo de trabajo. Asimismo, en el nuevo Convenio Colectivo, se ha profundizado y avanzado en la flexibilidad temporal, ampliando la flexibilidad de entrada, de salida y de horario de comida, y se ha aumentado en más de una hora diaria el margen de flexibilidad horaria.*

En la misma línea, el 16 de diciembre 2020, Generali España junto con las Representaciones Sindicales de Grupo suscribió un **Acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital**, en el que se recogen los mecanismos de flexibilidad horaria existentes, apostando por una cultura organizativa basada en la calidad y la eficiencia, que facilite la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados/as. Igualmente, se regula el derecho a la desconexión digital de las personas fuera de su jornada laboral, garantizando el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal y familiar, como condiciones básicas de salud laboral y mejora de la calidad del trabajo.

Asimismo, desde marzo de 2022, tras la finalización del programa de Smart Working vinculado a las medidas relacionadas con la pandemia, entró en vigor el **Acuerdo de Trabajo a Distancia**, acuerdo colectivo suscrito con las Secciones Sindicales de Grupo, firmado el 22 de octubre de 2021, en el que se ratifica la apuesta de Generali por un modelo de trabajo híbrido para todas las funciones teletrabajables en el que se combine un mínimo de 50%

de trabajo en remoto y 50% presencial, con los beneficios de organización, concentración y conciliación del trabajo presencial y las sinergias en innovación, sentimiento de pertenencia y transferencia de conocimiento que se producen con la coincidencia presencial de equipos. Este modelo supera los beneficios establecidos por la regulación mínima y sectorial y ofrece la posibilidad de trabajar más de un 50% de la jornada a más del 65% de la plantilla. Todo el proceso de trabajo en remoto ha estado acompañado de la creación de entornos colaborativos con implantación de herramientas informáticas adecuadas y la creación de una cultura del cambio que posibilite la implementación de estas nuevas formas de trabajar adaptadas a dicha flexibilidad.

El tiempo de trabajo en general es a turno partido con periodos de coincidencia en mañana y tarde y periodos de flexibilidad a la entrada y salida del trabajo, así como en el tiempo destinado para comer, con jornada intensiva en verano de 15 de junio a 15 de septiembre, los viernes y las vísperas de festivo, así como en situaciones especiales de conciliación.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

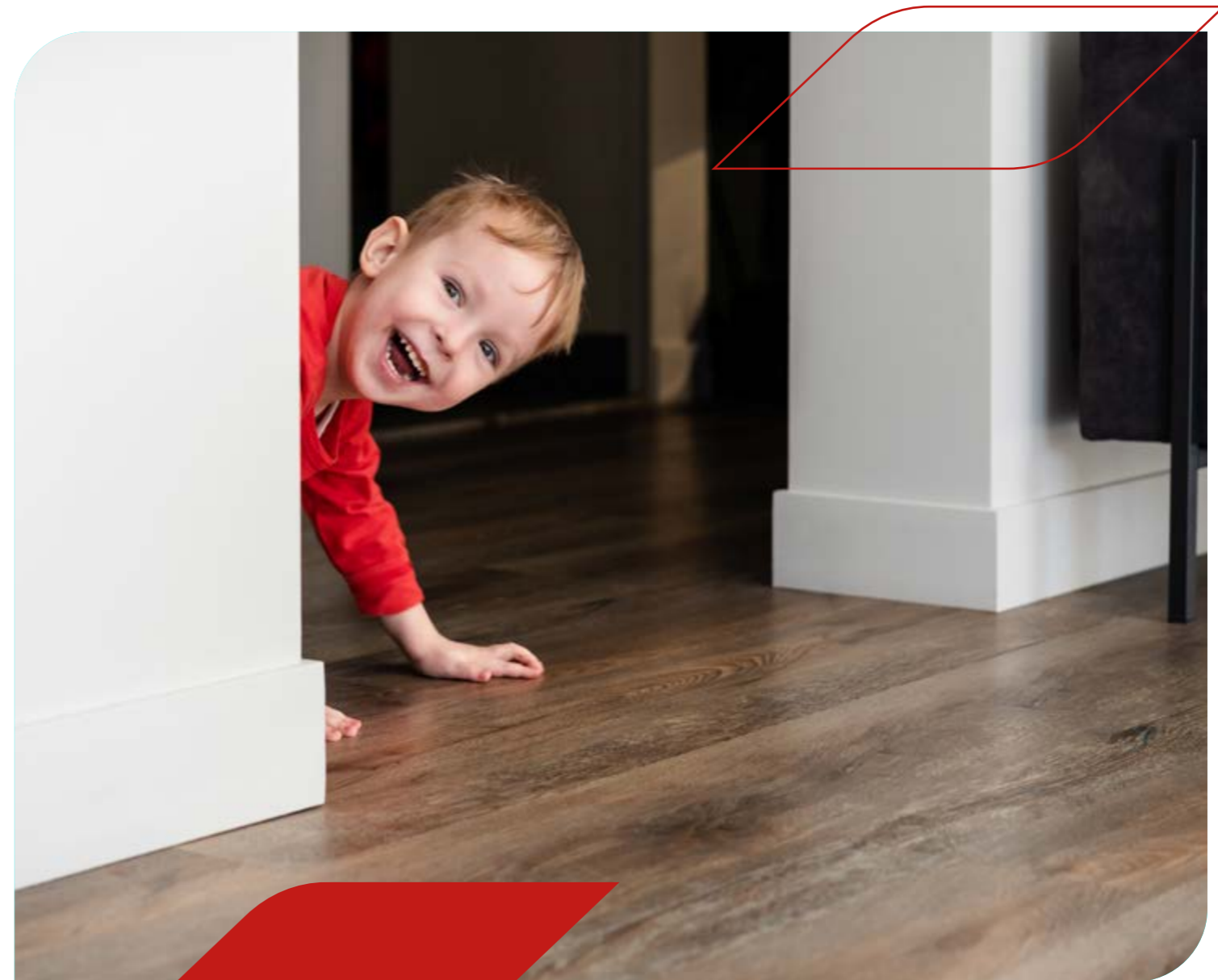
Generali España implantó en 2016 el **Modelo efr de gestión de la conciliación** que le valió la certificación como Empresa Familiarmente Responsable. Durante el año 2022 se ha venido trabajando en la finalización de los objetivos establecidos durante el ciclo de 3 años, preparándose para la adopción de la nueva edición de la norma y la revalidación de la certificación. Para ello, Generali ha colaborado con la Fundación Másfamilia en sus grupos de trabajo sobre el talento senior y ha contribuido a difundir el modelo efr entre sus proveedores y grupos de interés. Gracias a este modelo, Generali España ha promovido la mejora de la gestión de la conciliación, el incremento del compromiso de sus empleados/as y la mejora de la reputación corporativa.

A través de los resultados obtenidos de la **Voz del Empleado** (modelo efr), así como de la encuesta de compromiso Engagement Survey, se han incorporado las siguientes mejoras en conciliación y flexibilidad:

- 1** Mejora de las medidas de conciliación del nuevo Convenio Colectivo.
- 2** Preparación de un nuevo Catálogo de medidas de Conciliación, incluyendo las medidas adoptadas en el nuevo Convenio, para facilitar su acceso a todos los empleados.
- 3** Incorporación de elementos de flexibilidad espacial en el modelo de Teletrabajo, como la posibilidad de trabajar desde segundas residencias o la bolsa de 8 días de teletrabajo adicional.

En relación a la política de desconexión digital, y tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que regula en su Artículo 88 el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, con fecha 16 de diciembre 2020, Generali España junto con las Representaciones Sindicales de Grupo ha suscrito un Acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital donde se regula el derecho a la desconexión digital de las per-

sonas fuera de su jornada laboral, garantizando así el respeto a su tiempo de descanso y a su intimidad personal y familiar, como condiciones básicas de salud laboral y mejora de la calidad del trabajo, además de recoger el plan de acción a implementar en dichas materias, del que se realizará seguimiento a través de la creación de un Grupo de trabajo paritario al efecto.



#### 4.1.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Generali España entiende que la Prevención de los Riesgos Laborales asociados a su actividad es un elemento clave de la gestión de la empresa al cual todos sus integrantes deben prestar el máximo interés y esfuerzo con el objetivo de lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos aquellos que prestan sus servicios en nuestras instalaciones y evitando posibles repercusiones negativas a la comunidad cercana.

A fin de orientar la actuación de todos los que tienen responsabilidades de gestión en la compañía, sean estos miembros de la alta dirección o mandos directos, Generali España adopta la presente política de prevención que tiene su expresión en los siguientes principios:

**1** La seguridad y salud de los trabajadores debe ser gestionada con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las áreas clave de la empresa y todos los mandos deberán considerarla expresamente en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten como parte integrante de las decisiones de negocio.

**2** Se promoverán las acciones pertinentes para que todas aquellas personas que trabajen en las instalaciones de Generali España tengan el mismo nivel de seguridad y salud laboral, sean personal propio o perteneciente a empresas externas, para lo que se establecerán los procedimientos de coordinación y control necesarios con estos contratistas.

**3** Trabajar con seguridad, adoptando las medidas preventivas oportunas, debe ser inherente con la actividad que se desarrolla, y para posibilitarlo se adoptarán las medidas para que la formación y motivación en seguridad y salud laboral y en seguridad vial forme parte de la capacitación profesional de todos los empleados, de manera que se garantice que todos tengan la suficiente formación e información acerca de los riesgos, medidas preventivas y de emergencia aplicables en sus respectivos puestos de trabajo, así como en los desplazamientos in itinere y en misión.

**4** Se mantendrán mecanismos para posibilitar una comunicación fluida con los trabajadores en materia de prevención, así como fomentar su participación y la de sus representantes en los procesos de evaluación de riesgos y en el diseño y aplicación de los programas preventivos y de seguridad vial.

**5** En todas las instalaciones se mantendrán sistemas que posibiliten la continua identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados, de manera que se proporcionen y mantengan continuamente entornos de trabajo seguros.

**6** En todos los centros, la Dirección mantendrá operativos y realizará el seguimiento de los planes y programas de prevención y seguridad vial necesarios que permitan, además del cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos suscritos por la compañía, la mejora continua de las actuaciones.

Esta política es ampliamente difundida, estando a disposición de la plantilla para que sea conocida por todos los empleados de Generali España y se mantendrá a disposición de otras partes interesadas.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

El año 2022 ha sido un ejercicio de intenso trabajo en materia de prevención de riesgos y salud laborales, destacando las siguientes actuaciones:

**1** **Gestión continua de la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2** en el primer semestre del año y seguimiento de la evolución de esta en el segundo semestre, realizando un registro, control y seguimiento de cada uno de los casos, modulando y aplicando las medidas de seguridad acordadas en el comité de crisis.

**2** **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** disponible para todos los empleados.

**3** **Plan de Movilidad y Seguridad Vial:** tras la obtención de la Certificación ISO 39001 de Seguridad Vial en 2016, en la anualidad 2022 se ha realizado una auditoría de renovación de la certificación. Se han mantenido iniciativas como la Semana de Seguridad Vial, con campañas de sensibilización e información.

**4** **Salud Laboral y Promoción de la Salud:** la Compañía ofrece las pruebas analíticas realizadas a los empleados en los reconocimientos médicos por encima

de los estándares legales. Se ha realizado además una campaña sobre el cuidado de la espalda contando con imágenes de cámara termográfica para valorar posibles patologías.

**5** **V Fase de la Evaluación de Riesgos Psicosociales:** se ha puesto en marcha el Plan de Acción resultante del informe Evaluación de Riesgos Psicosociales realizado el año previo.

**6** **Comité de Seguridad y Salud Estatal** que aborda las actuaciones relacionadas con la Seguridad y Salud a nivel nacional, como la aprobación y seguimiento de las Actividades Preventivas para 2022, y actuaciones de Promoción de la Salud y Seguridad Vial. Conforme al artículo 39.1 de la ley 31/1995 el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

**1)** Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las



entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

**2)** Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

- c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Además conforme a la misma ley el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. (el año 2022 se reunió en 4 ocasiones).

En 2022 se desarrolló nuevamente la campaña Semana de Vida Saludable, en la que se difundieron consejos sobre Riesgos Psicosociales y se realizaron acciones de difusión en colaboración con la Asociación Freno al Ictus.

Por último, cabe resaltar la actividad del Grupo de Trabajo del Sistema de Gestión del Entorno Laboral Saludable, según el sistema de la Organización Mundial de la Salud (OMS), discutiendo y elevando propuestas de iniciativas de Salud Laboral.

Como principales impactos, destacamos:

### PRINCIPALES IMPACTOS



La realización de la VII Semana de Vida Saludable en la que se hizo nuevamente hincapié en riesgos psicosociales específicos debidos a la situación causada por la pandemia, así como en la información obtenida de las encuestas previas de Riesgos Psicosociales y Encuestas de Bienestar.



La Semana de Seguridad Vial con acciones de concienciación.



Charlas de “Hábitos infalibles para ser constante en el deporte” con Jaime Nava, y “Cómo alimentarnos si padecemos Colesterol o Diabetes” con el Servicio de Nutricionista.



En cuanto a manuales, destacamos los del Sistema de Gestión de la Seguridad Vial y de Gestión del Entorno Laboral Saludable.

## 4. EMPLEADOR RESPONSABLE

### 4.1 NUESTRA GENTE

En el marco de la **Estrategia de Bienestar** se han unificado todas las acciones que veníamos desarrollando en cuatro pilares: Bienestar Físico, Bienestar Mental, Bienestar Financiero y Bienestar Social.




En el ámbito del **Bienestar Mental** se ha creado un programa específico llamado **Mentalverso**, donde se llevan a cabo todas las acciones de la compañía encaminadas al cuidado de la Salud Mental y emocional. En esta línea, se han organizado Charlas para empleados en la Semana Saludable como “Controla el Estrés y la Ansiedad antes de que ellos te controlen a ti” con Alejandra Vallejo Nájera, y “El reto de educar hoy” dirigida a hijos de empleados e impartida por Pedro García Aguado. También se ha lanzado una nueva iniciativa contando con la colaboración de la plataforma TherapyChat de asistencia psicológica para empleados o familiares convivientes, entre otras.

*La estrategia de bienestar ha sido reconocida con varios premios. A destacar el primer premio otorgado por ASEPEYO a la "Mejor Practica de Hábitos Saludables 2021", y el primer premio de "Bienestar Corporativo" concedido por INTRAMA.*

Datos relativos a bajas por maternidad y paternidad, bajas médicas por accidentes laborales y enfermedades laborales:

#### Durante 2022...

 **13 mujeres y 30 hombres**

fueron baja por maternidad y paternidad



Se produjeron **183 bajas médicas** por accidentes laborales con una tasa de 0,27% de absentismo por esta causa

No se ha producido **ninguna enfermedad laboral** en el Grupo Generali



### ASEPEYO

"Mejor Practica de Hábitos Saludables 2021"



### INTRAMA

"Bienestar Corporativo"

### 4.1.5 FORMACIÓN

Nuestro modelo de formación en 2022 ha estado plenamente alineado con nuestra estrategia "Lifetime Partner 24: Driving Growth", enfocándose en facilitar a cada uno de nuestros empleados el desarrollo de las habilidades necesarias para lograr nuestros objetivos estratégicos, así como sus objetivos profesionales individuales de manera sostenible.

Este modelo de formación basado en el aprendizaje a medida sigue los principios del "Agile Learning", a través del cual ofrecemos a nuestros profesionales un amplio abanico de recursos presenciales, virtualizados, e-learning o blended para que puedan acceder a aquellas formaciones que más se adecúen a sus necesidades y les permitan desarrollar sus habilidades en el momento adecuado a través de iniciativas locales e internacionales.



*En 2022 se han dedicado más de 66.000 horas a formación, alcanzando una media de unas 40 horas por empleado.*

#### ACCIONES LOCALES

Entre los principales proyectos llevados a cabo en el ámbito de formación y desarrollo a nivel local destacan:

##### NUEVO ROL DEL MANAGER

Conjunto de acciones para reforzar el liderazgo de nuestros managers, su compromiso y las habilidades de colaboración, gestión y desarrollo de equipos en un contexto de trabajo híbrido.

##### PLAN DE CARRERA

Definición y difusión del concepto de plan de carrera en GENERALI, así como de las principales alternativas profesionales y de las herramientas disponibles para que sean capaces de diseñar y alcanzar sus objetivos profesionales.

##### MAP2THENEW

Este programa blended lanzado en 2021 está orientado a dar soporte a todos nuestros managers en la gestión de equipos en entornos híbridos, compartir mejores prácticas y crear comunidad de managers.

##### WE MENTOR

Consolidación del programa de mentoring en sus 5 modalidades, 2 de ellas de participación abierta, con el objetivo de que todos los empleados puedan desarrollarse acom-

pañados de la experiencia de otro profesional. Mantenemos un proceso estructurado, formación y herramientas aplicados a distintos colectivos con objetivos específicos:

- **Mentoring de desarrollo:** dirigido a impulsar el desarrollo de empleados con potencial de ocupar posiciones de mayor responsabilidad o con mayor impacto sobre negocio.
- **Mentoring femenino:** dirigido a mujeres con potencial directivo. Forma parte del programa de liderazgo femenino Aurora.
- **Mentoring recíproco:** parejas de mentor corporativo-mentor digital participan con el objetivo de reducir la brecha generacional.
- **Mentoring a nuevos managers:** dirigido a empleados que por un cambio de funciones pasan a gestionar equipos, como complemento a su onboarding específico.
- **Mentoring general:** orientado a facilitar que empleados con potencial puedan alcanzar posiciones de mayor responsabilidad o complejidad.

#### WE COACH

Procesos de coaching como herramienta de desarrollo especialmente recomendada en situaciones de cambio de posición o a los nuevos managers, disponible para todos los empleados con algún objetivo de desarrollo específico.

#### WE MEET

Sesiones virtuales en las que las principales funciones de GENERALI dan a conocer a todos los empleados sus objetivos, actividades y equipo, como vía de mejora del conocimiento general de la compañía y para impulsar la movilidad funcional.

#### FORMACIÓN EN HABILIDADES ESPECÍFICAS

Necesarias para adquirir nuevas competencias, para perfeccionar las que ya se tienen o para estar al día en contenidos regulatorios, estratégicos o de seguridad. Para este objetivo específico disponemos de las plataformas We LEARN y Gener@ cuyo contenido se actualiza y amplía de manera permanente. En la plataforma de Grupo We LEARN se ofrece un extenso contenido multidisciplinar para todos los empleados disponible en cualquier momento y con acceso libre desde cualquier dispositivo, siguiendo las tendencias de microlearning para mejorar la experiencia en el aprendizaje. La plataforma de formación Gener@ está más orientada a contenido de producto y de ámbito comercial.

#### AURORA

Nuestro programa de desarrollo específico para mujeres, orientado a aumentar el autoconocimiento y mejorar las habilidades relacionadas con el liderazgo para asegurar que están preparadas para asumir nuevos roles. Consta de sesiones formativas, sesiones inspiracionales, coaching y mentoring.

#### YES, I DO

Nuevo modelo de inglés más completo y accesible a todos los empleados en cualquier momento y cualquier lugar, con clases grupales ilimitadas y recursos específicos para mejorar gramática, vocabulario y pronunciación, adaptados al nivel y preferencias de cada empleado.

#### TALLERES DE LIDERAZGO

Para impulsar el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades imprescindibles para la gestión de personas en línea con nuestra estrategia para ser Socios de por vida. Estos talleres se acompañan de un plan de acción individualizado y de sesiones de seguimiento para consolidar su efectividad.

#### TALLERES DE VISIÓN DE CARRERA

Diseñados como herramienta básica de soporte a la definición de objetivos profesionales a largo plazo y su traducción a acciones de desarrollo concretas a corto plazo.

#### TALLERES DE JOBCRAFTING

Orientados a desarrollar la capacidad de poner en práctica en el día a día las fortalezas y preferencias de cada empleado logrando así mayor compromiso y satisfacción de manera sostenible.

#### INTEGRA

Sesiones formativas a nuevas incorporaciones para favorecer el networking y asegurar que conocen las principales funciones de GENERALI y que ponen en práctica los comportamientos necesarios para ser Socios de por vida de nuestros clientes.



### ACCIONES INTERNACIONALES

GENERALI ha participado activamente en diferentes iniciativas llevadas a cabo a nivel internacional. Entre ellas cabe destacar:

#### PROGRAMAS DE DESARROLLO INTERNACIONAL

Exponential Journey, Sustain & Grow.

#### GATE PROGRAM

Programa de formación para promover la excelencia técnica, realizado en colaboración con la Universidad de Trieste y en el que han participado empleados de diferentes funciones. Dicha formación se agrupa en tres grandes bloques: Building technical excellence, Developing insurance culture y Fostering new capabilities.

#### NEW ROLES SCHOOLS

Mini máster virtualizado para formar a empleados que vayan a desempeñar nuevos roles. En 2022 se lanzan convocatorias de “Data Scientist”, “Actuary of the Future” y “Smart Automation”.

#### REGULATORY TRAINING

Se implica a los distintos países en la coordinación y gestión de estas acciones formativas entre las que destacan, entre otras, Security Awareness y Phishing Threat.

### DATOS MÁS RELEVANTES SOBRE FORMACIÓN

#### HORAS DE FORMACIÓN 2022

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta dirección	314	77	391
Directivos	3.503	1.487	4.991
Mandos intermedios	6.463	3.366	9.829
Empleados	51.838	37.722	89.560
<b>Total horas</b>	<b>62.119</b>	<b>42.652</b>	<b>104.770</b>



#### 4.1.6 GLOBAL ENGAGEMENT SURVEY

*Durante 2022 Generali ha desarrollado Planes de Acción cuyo objetivo ha sido dar respuesta al feedback de los empleados en la Global Engagement Survey de 2021 sobre "cómo es la experiencia que las personas que trabajan en Generali tienen de la compañía y cuál es su grado de engagement".*

Partiendo de estos resultados de la GES 2021 se han lanzado 53 Planes Funcionales y se ha creado una comunidad de 58 Champions para la gestión de estos Planes Funcionales. A nivel Local, los resultados de la GES2021 han dado lugar a las siguientes líneas de acción:

- Cultura del self-development
- Plan de Bienestar Integral/Mentalverso
- Diversidad y managers
- Cultura del reconocimiento y fomento de la energía en los equipos

Por otra parte, en línea con la escucha activa del empleado, desde Employee Experience se han lanzado diferentes Micro Journeys enfocados en mejorar la experiencia de varios arquetipos, entre ellos:

- 1** Journey del candidato
- 2** Parenting journey
- 3** Retirement journey

Además, contamos con comunidades cada vez más extendidas de champions o influencers, que son los embajadores de la nueva cultura y facilitadores del cambio en sus diferentes ámbitos de actuación y que han ido repercutiendo positivamente en la transformación de Generali.

## 4.2 Nuestros proveedores

### 4.2.1 CADENA DE SUMINISTRO

GENERALI dispone a nivel de Grupo de un procedimiento detallado para la contratación de bienes y servicios cuyo cumplimiento es evaluado por el Comité de Compras de Grupo, formado por los responsables de Compras de los diferentes países.

Adicionalmente, existe un **Procedimiento de Homologación de Proveedores** que exige el cumplimiento del Código de conducta del Grupo, el Código Ético para Proveedores de Grupo Generali, la Protección del Medio Ambiente y la Protección de los Trabajadores y Derechos Humanos.

En el proceso de contratación, el adjudicatario ha de cumplimentar un cuestionario sobre los aspectos relacionados con la salud y seguridad de sus trabajadores, el respeto a los derechos humanos, al derecho de asociación, así como de cuidado al medioambiente y

aprobación de códigos o guías de conducta propios o de terceros.

Por la naturaleza de las actividades de Grupo Generali, una alta proporción (60%) de los proveedores tiene una colaboración de más de 4 años con la compañía por lo que no se realizan auditorías de seguimiento de los citados aspectos no financieros, aunque sí se evalúa periódicamente el cumplimiento de los requisitos operativos acordados por contrato a través de un SLA (acuerdo de nivel de servicio).

Los procedimientos de Grupo y Locales son aplicables en función de la categoría de los bienes y servicios adquiridos. Los Servicios Profesionales o de Consultoría junto con el resto de los bienes y servicios, Tecnología de la Información, Obras civiles, Marketing y Comunicación, etc., son contratados conforme a lo establecido en la Directriz de Compras de Grupo adoptada a nivel local, en la cual se establecen los criterios y autorizaciones requeridos para asignar un contrato a un proveedor. En aquellos procesos que se identifican

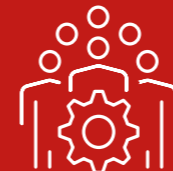
sinergias con el resto de los países del Grupo, el proceso de contratación de bienes y servicios se realiza a nivel de Grupo, formalizando un Contrato de Grupo al cual se adhieren los diferentes países.

### 4.2.2 GESTIÓN DE PROVEEDORES



#### HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

El proceso es coordinado por Global Procurement o Local Procurement en función del proceso de Compras Global o Local, y revisado con el Responsable de Negocio que corresponda.



#### COMITÉS DE SEGUIMIENTO DEL CONTRATO

En función de la cuantía y naturaleza de los bienes y servicios contratados se establecen los correspondientes comités de seguimiento a nivel de Grupo o nivel Local, con la participación de las Áreas de Negocio Responsables de la gestión de los servicios o bienes contratados.



#### CUMPLIMIENTO DE SLA'S

Se revisa periódicamente en función de la naturaleza y criticidad de los servicios contratados; en el caso particular de los contratos de Outsourcing el cumplimiento se reporta periódicamente en el Comité de Outsourcing.

# 05

# CIUDADANO RESPONSABLE

5.1 Nuestra acción social

5.2 Bosque Generali

5.3 Nuestro compromiso con el deporte

5.4 Nuestro compromiso con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones



## 5.1 Nuestra acción social

### THE HUMAN SAFETY NET

*The Human Safety Net es el proyecto social de GENERALI a nivel internacional que se basa en el concepto de la “ayuda en cadena”, para favorecer a los más desprotegidos de nuestra sociedad, creando una corriente de cambio positivo que se extiende en todo el mundo con un potencial ilimitado. La cadena que formamos cuenta con voluntarios, expertos y todas aquellas personas que compartan una conexión en común con este movimiento.*



La misión de THSN es desarrollar el potencial de personas en situación de vulnerabilidad, para que puedan transformar las vidas de sus familias y comunidades.



En España, más de dos millones de niños están en riesgo de exclusión social. El 80% de estos niños seguirán siendo pobres durante toda su vida. Los estudios avalan que los seis primeros años de vida de un niño son los más sensibles para su desarrollo cognitivo ya que determinarán sus logros futuros. Es fundamental que

centremos nuestros recursos en ayudar a las familias a ser conscientes de la importancia de la educación desde la primera infancia.

La acción social de Generali en España se dirige a familias con niños menores de 6 años en riesgo de exclusión social y se canaliza por medio de nuestra **Fundación Generali The Human Safety Net España**. Nuestra Fundación no es solo una figura jurídica que nos da soporte, también significa un compromiso más de la compañía con el proyecto The Human Safety Net, a través del cual podremos apoyar a familias en riesgo de exclusión.

Nuestra Fundación ejecuta su acción social a través de una red de ONGs cuidadosamente seleccionadas mediante un riguroso proceso de due diligence. Tener nuestra propia Fundación, no es solo una figura jurídica que nos da soporte, también significa un compromiso más de GENERALI con el proyecto THE HUMAN SAFETY NET, a través del cual podremos apoyar a más familias en riesgo de exclusión.

En la actualidad, las ONGs que colaboran con nuestra fundación son:



Las familias y beneficiarios de cada una de ellas quedan reflejadas en la siguiente tabla:

	2021	2022
Fundación Balia por la Infancia	191	569
Associació Educativa Ítaca	477	486
Fundación Social Universal		61
<b>Total</b>	<b>668</b>	<b>1.116</b>

En 2022, GENERALI ha continuado su relación de cooperación con la **Fundación Balía por la Infancia** en Madrid. Durante 2022, 569 beneficiarios (un total de 299 adultos y 270 menores de 6 años) han sido atendidos en los proyectos de “Aulas Balía”, “Balía Summer Camp” y “Crecer Felices en Familia”.

Junto a Balía, hemos diseñado un programa para familias, “Crecer Felices en Familia”, con el fin de fortalecer a los padres para que proporcionen el mejor cuidado a sus hijos, creando un entorno familiar enriquecedor dirigido a las principales vulnerabilidades, trabajando en las habilidades parentales y luchando contra el desempleo y la educación limitada. En paralelo se desarrolla “Aulas Balía” un programa enfocado a niños de 3 a 6 años en el que nuestro objetivo es frenar el abandono escolar a través del refuerzo y el desarrollo del talento. 56 niños y niñas acuden a los centros de Balía de Latina y Tetuán todas las tardes después del colegio donde aprenden jugando a través del respeto y los valores del esfuerzo. El “Balía Summer Camp” es el tercer proyecto que desarrollamos con la ONG, en el que facilitamos becas a los niños en situación de vulnerabilidad para



acceder a los campamentos urbanos que se organizan durante el mes de julio.

En Barcelona, The Human Safety Net en 2022 colabora con la **Associació Educativa Ítaca**. Durante 2022, el proyecto ha dado soporte para la educación parental a un total de 65 familias con niños de 0 a 6 años, en riesgo de exclusión social por pobreza. Ítaca desarrolla además un proyecto socioeducativo al servicio de la comunidad, cuya finalidad de generar igualdad de oportunidades y acompañar en el proceso de desarrollo de las familias. Finalmente, nuestra Fundación desarrolla un proyecto en verano “Ítaca Summer Camp”, con el que se da apoyo a través de becas a 250 niños y niñas de entre 3 y 6 años, en situación de vulnerabilidad.

En el año 2022, hemos sumado un nuevo partner a la red de entidades THSN en

España. **La Fundación Social Universal**, situada en Montilla, Córdoba. El proyecto da soporte a 25 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 20 niños de 3 a 7 años, acuden todas las tardes al “Hogar de Tardes Mamá Margarita” donde aprenden a través de talleres educativos, se promueve la educación en valores y el refuerzo escolar.

En respuesta a la pandemia, creamos la iniciativa **THSNreacciona**, para dar ayuda de emergencia a las necesidades directas más inmediatas, habiendo ejecutado las siguientes iniciativas en 2022:

**1** Con co-financiadores como Auto-transporte Turístico Español, S.L. hemos dado un apoyo económico a 63 familias a través de tarjetas monedero para la adquisición de alimentación y productos de higiene de primera necesidad a familias de THSN.

**2** Hemos desarrollado una acción de captación de fondos dirigida a nuestros stakeholders para captar fondos que permitan paliar los efectos de la Guerra en Ucrania, en colaboración con UNICEF.

**3** Para que ningún niño se quedase sin regalos en Navidad, movilizamos a nuestros empleados y mediadores quienes donaron regalos a 300 niños y niñas de nuestras ONG partner.

Para integrar THSN en la cultura de empresa, Generali favorece la participación de sus empleados y de sus agentes en campañas de voluntariado. 2022 ha sido el año de la recuperación del voluntariado presencial, desarrollándose numerosas iniciativas en toda España, a las que también debemos sumar nuestras campañas de captación de fondos. Dichas campañas, han financiado varios programas, el más significativo, los campamentos urbanos de verano de Fundación Balía y Associació Educativa Ítaca.

*Un total de 478 empleados de GENERALI España han participado en alguna iniciativa, sumando un total de 3.914 horas de voluntariado corporativo durante este ejercicio.*

## 5.2 Bosque Generali

Dentro de nuestro compromiso con la sostenibilidad, y con facilitar que las personas puedan tener un futuro más seguro y sostenible, en Generali no podíamos quedarnos sin actuar ante las imágenes de bosques que cada año arden fruto de cientos de incendios en todo el territorio nacional.



Por eso **en noviembre de 2022 creamos el Bosque Generali en Cerdedo-Cotobade**. Un pequeño municipio de la provincia de Pontevedra que llegó a sufrir 7 incendios en un solo día.



Gracias a la colaboración de **50 voluntarios de Generali, biólogos y vecinos de la zona, hemos creado un bosque de 16 hectáreas** en el que hemos plantado más de 16.000 árboles autóctonos: pinos, robles y castaños.



### ABSORCIÓN DE EMISIONES DE CO2 ESTIMADAS

**Bosque Generali = 16.542 árboles**

*En el plazo de 35 años el proyecto absorberá 6.512,46 t CO2, lo que se corresponde con 521,74 t CO2/ha.*

## 5.3 Nuestro compromiso con el deporte

En lo que respecta a patrocinios, durante 2022 se han mantenido los patrocinios de 2021. La acción Get into rugby dirigida a introducir el rugby en el entorno escolar por razones de prudencia con motivo de la pandemia por Covid.

Como principal novedad, Generali ha participado en 2022 como el tittle sponsor de la Generali Maratón de Málaga celebrada en el mes de diciembre de este año.

**GENERALI, Aseguradora oficial de la Federación Nacional de Rugby y Patrocinador de la Selección Española de Rugby XV.**



Como Compañía, promovemos iniciativas y eventos en las que desarrollemos nuestra actividad. De hecho, cuando promocionamos la marca GENERALI, la principal preocupación siempre es el bienestar de la sociedad en la que actuamos.

El rugby es un deporte cuyos valores compartimos en GENERALI; se basan en el respeto, la tolerancia, el trabajo en equipo, la honestidad, la humildad, el compañerismo, el compromiso, la diversidad, el espíritu de superación y la pasión.

Por todos estos motivos, Generali patrocina a la Federación Nacional de Rugby y a la Selección masculina de Rugby XV. Por medio de este patrocinio, GENERALI apoya las labores de promoción del rugby de sus valores en nuestra sociedad, por medio de acciones concretas como la elaboración de difusión de la documentación que pone en valor los beneficios de este deporte.

La promoción del deporte refuerza nuestra actitud de prevenir los riesgos que afectan a la salud, plenamente ligado con nuestra ambición de ser el Socio de por Vida de nuestros clientes.

**Patrocinio del equipo femenino de hockey Palau Solità i Plegamans**

En 2022, GENERALI España renovó su contrato de patrocinio con el equipo de hockey femenino Generali Palau Soità i Plegamans, que participa en la división de honor de este deporte. Durante la temporada 2022 ganaron nuevamente la liga de campeones de Europa, la liga española, así como la liga catalana. Además, el equipo fue premiado por la Real Federación Española de Patinaje por los logros conseguidos en la temporada 2021-2022.





### Open de tenis femenino Ciudad Palma del Río

Generali patrocinó en 2022, por segundo año consecutivo, el Open Generali Ciudad Palma del Río, regulado por ITF (International Tennis Federation). Este torneo forma parte del primer rango de torneos femeninos ITF en Andalucía y quinto en España, amparado por la WTA (Women's Tennis Association) y la RFET (Real Federación Española de Tenis).

*Los patrocinios del tenis y del hockey refuerzan el apoyo de Generali al deporte femenino y al deporte local, acercando el deporte de élite a zonas de España donde normalmente es difícil disfrutarlo. Asimismo, a través del patrocinio del equipo femenino, GENERALI pone de relieve la importancia del deporte, el trabajo en equipo y la igualdad de oportunidades y refuerza así la difusión de sus valores corporativos.*



### Generali Maratón Málaga

Durante el mes de diciembre, se celebró en la ciudad de Málaga su tradicional maratón que tuvo a Generali como principal sponsor (Title sponsor) de la misma. El deporte es un elemento esencial para la prevención de enfermedades, por lo que Generali ha decidido incrementar su protagonismo en pruebas deportivas populares como es el caso de esta maratón.

El propósito de Generali de ser Socios de por vida de sus clientes, incluye para nosotros nuestro posicionamiento activo en el ejercicio del deporte que permite impulsar hábitos de vida saludables que benefician a la sociedad en su conjunto. La Generali Maratón Málaga reunió en esta edición a casi 9.000 corredores que

participaron en sus dos principales pruebas: media maratón y maratón.

Asimismo, se desarrollaron pruebas familiares (carrera por la familia y carreras infantiles) para dar a conocer los beneficios asociados a este deporte. La carrera tuvo además un fin benéfico por cuanto la organización de esta donó 1€ por co-

rrador a las Fundaciones Generali The Human Safety Net España y a la Fundación Ochotumbao.

Generali aprovechó este evento para promocionar su producto Vitality que, por medio de dispositivos digitales, promueve y premia los hábitos saludables de nuestros clientes.



## 5.4 Nuestro compromiso con la formación

*GENERALI y la Universidad CEU San Pablo, han renovado en 2022 su acuerdo de constitución para la cátedra sobre diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades ante el empleo. Desde esta cátedra se fomentan acciones y estudios para sensibilizar la necesidad de impulso a las empresas, como palanca de sostenibilidad.*

Nació con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los estudiantes y contribuir a desarrollar habilidades que permitan que todas las personas —con independencia de su género, capacidad o especialización— puedan acceder a un puesto de trabajo que les permita realizarse como personas.

Así, la Catedra busca fomentar un espíritu crítico en los universitarios que les posibilite valorar positivamente, en la búsqueda de empleo, compañías alineadas con los objetivos que persigue.

La agenda 2030 de la ONU contempla diversos Objetivos de Desarrollo Soste-

nible (ODS) que apuestan por:



La igualdad de oportunidades



El trabajo decente y crecimiento económico



La reducción de las desigualdades

Generali, junto a CEU Universidad San Pablo, ponen en marcha esta Catedra para dar respuesta a estos objetivos desde el mundo educativo e impactando de manera directa y positiva en los jóvenes.

## 5.5 Afiliación y asociaciones

Generali es miembro de UNESPA, la asociación española de compañías de seguros y reaseguros. La asociación, fundada 1977, agrupa a un total de 200 aseguradoras que representan el 96% de la cuota de mercado del conjunto del sector asegurador. Un sector con un volumen de primas emitidas superior a los 60 mil millones de euros al año, y que representa el 5,1% del PIB español.



La industria aseguradora gestiona más de 140.000 siniestros por día, que abarcan todo tipo de reclamaciones, desde las más simples hasta situaciones de alta complejidad.

Para la realización de sus funciones, el sector asegurador emplea directamente a más de 54.000 personas, el 53% de ellos mujeres, a los que se añaden un elevado número de empleos indirectos relacionados con la distribución de seguros (agentes y corredores) así como de prestación de todo tipo de servicios (pintores, albañiles, fontaneros, electricistas, grúas, abogados, procuradores, médicos y profesionales de la salud ...), lo que convierte al seguro como un proveedor de servicios de primer nivel para la sociedad en su conjunto y un significativo generador de empleo y de desarrollo económico.

# 06

# MATRIZ DE MATERIALIDAD

MEMORIA  
SOSTENIBILIDAD  
2022



*El análisis de materialidad es la brújula de nuestro viaje hacia la transformación sostenible. Ayuda a afinar las prioridades relacionadas con los factores ASG, es decir, medioambientales, sociales y de buen gobierno de las organizaciones, en las que centrar nuestras estrategias y acciones para proteger la capacidad del Grupo de crear valor duradero.*

Desde 2014, Grupo Generali lleva a cabo un proceso de evaluación de la materialidad al menos cada tres años. En 2019, desarrolló la metodología del proceso de análisis de materialidad concentrando sus esfuerzos en la identificación de las megatendencias, es decir, las grandes transformaciones sociales, medioambientales y de gobernanza, que se espera que puedan cambiar significativamente el mundo de las empresas, la sociedad y el entorno natural en un horizonte de diez años, lo que conlleva riesgos y oportunidades para Generali, su cadena de valor y sus grupos de interés.

Durante 2020, a raíz de la pandemia de

COVID-19, Grupo Generali revisó la pertinencia del análisis de materialidad realizado el año anterior y confirmó su validez, introduciendo cambios limitados por considerar que las prioridades previamente identificadas siguen constituyendo un resumen eficaz de los principales retos empresariales y sociales para los próximos años. El Consejo de Administración aprobó estas actualizaciones en noviembre de 2020 y la distribución de las prioridades de nuestra transformación sostenible en tres grupos prioritarios que determinan el enfoque del Grupo para su gestión.

En 2022, dicho análisis siguió guiando el enfoque del Grupo para gestionar las megatendencias e informar sobre ellas, también desde la perspectiva del impacto potencial que pueden tener en el Grupo y de cómo este puede influir en ellas, incluyendo su cadena de valor. La pertenencia a uno de los tres grupos prioritarios determina el enfoque del Grupo para su gestión e información.

Las prioridades señaladas se sitúan en el centro de nuestras estrategias para generar valor duradero para todas las partes interesadas y están claramente ancladas en la Agenda 2030 de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados:

CAMBIO CLIMÁTICO

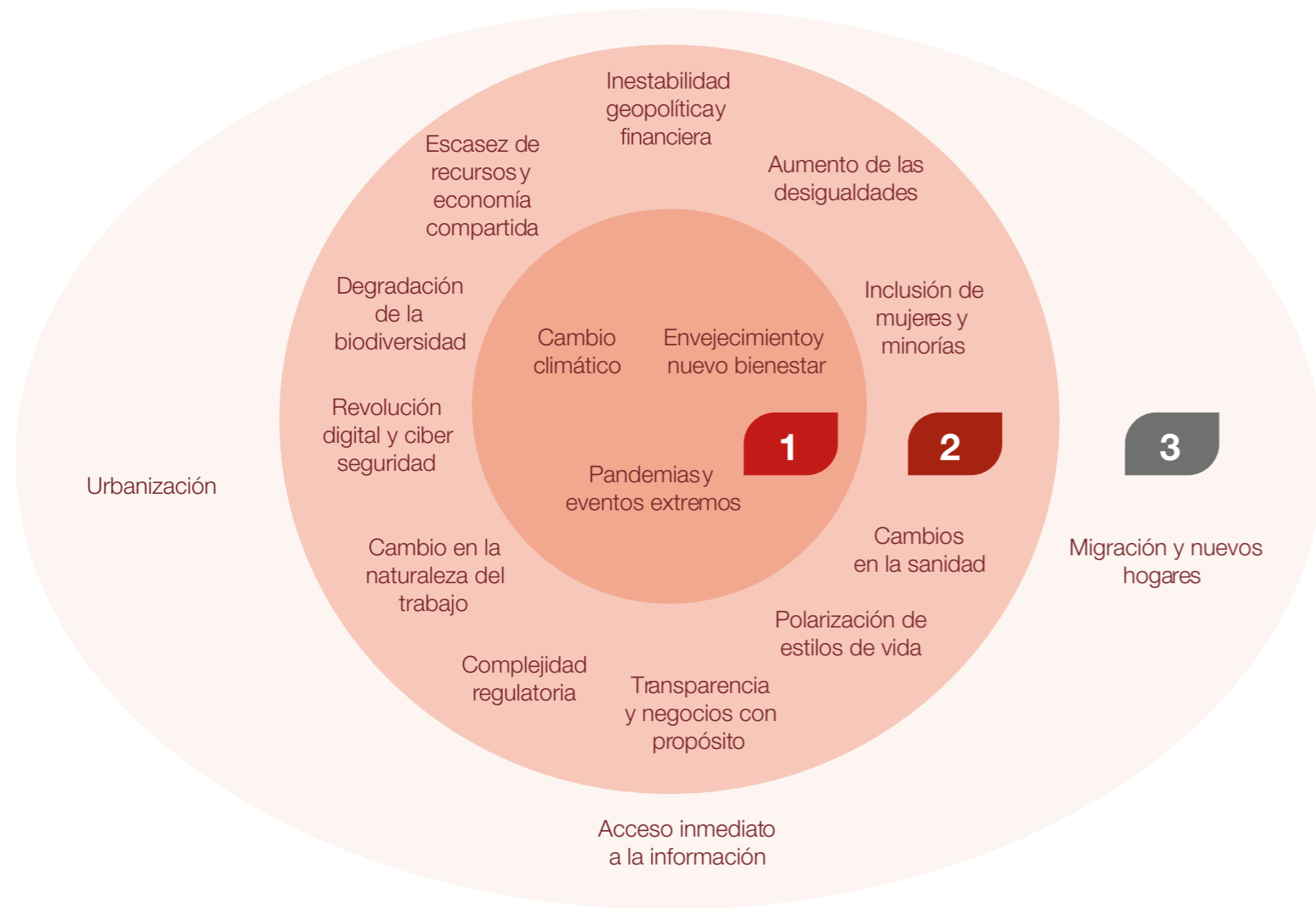


ENVEJECIMIENTO Y NUEVO BIENESTAR



PANDEMIAS Y FENÓMENOS EXTREMOS





- 1** Cluster central que identifica las megatendencias materiales en las que se centran las iniciativas estratégicas generales del Grupo.
- 2** Cluster intermedio que agrupa las megatendencias de relevancia considerable y que se abordan por unidades de negocio o funciones específicas.
- 3** Cluster externo que agrupa las megatendencias a monitorizar, que son de menor relevancia comparadas con otros factores analizados.

Las prioridades que guían la transformación sostenible de nuestra compañía se derivan de la escucha estructurada de las partes interesadas dentro y fuera del grupo:



**Identificación de los factores ESG:** Como primer paso, Grupo ha identificado los factores ESG que son potencialmente relevantes para nosotros en relación con nuestras actividades, nuestra estrategia empresarial y los contextos en los que trabajamos.

Se buscan aquellos cambios sistémicos, también denominados megatendencias, que en los próximos 10 años pueden acarrear riesgos y oportunidades significativos para el Grupo, nuestra cadena de valor y las partes interesadas.



**Evaluación de los factores ESG:** En el segundo paso, para evaluar la relevancia de las megatendencias identificadas, se utiliza el método Delphi, que se basa en la consolidación de los resultados de varios ciclos iterativos de análisis, realizados con grupos de expertos.

Más concretamente, se presentan las megatendencias identificadas a la dirección y a los stakeholders, pidiéndoles que indiquen cualquier ajuste y que las prioricen,

teniendo en cuenta tanto el impacto potencial de las megatendencias en las actividades de Generali como la posibilidad de que el Grupo pudiera influir en ellas, también a través de la cadena de valor, en línea con la perspectiva de la doble materialidad.

Internamente, Grupo ha implicado, mediante entrevistas y grupos de discusión, a más de 120 altos directivos de la sede central del Grupo y de las unidades de negocio. Para garantizar una consideración adecuada del componente de riesgo de las megatendencias identificadas, la evaluación interna también incorporó los resultados del proceso de Evaluación de Riesgos y Solvencia propios del Grupo.

El compromiso directo de los stakeholders llevado a cabo durante 2019 contó con la participación de 50 líderes de opinión, seleccionados por su autoridad y conocimiento del sector asegurador o por su capacidad para aportar puntos de vista originales e innovadores. En la selección de los grupos de interés, se buscó una representación adecuada de todas las categorías de los principales grupos de interés del Grupo: clientes minoristas y corporativos, proveedores,

inversores, empleados, instituciones y autoridades reguladoras, empresas y asociaciones sectoriales, universidades y centros de investigación y ONG. Del mismo modo, la evaluación de los grupos de interés se integró con actividades de análisis documental y con la utilización de tecnologías de inteligencia artificial para el análisis cuantitativo de un gran número de fuentes documentales. En concreto, Grupo examinó las políticas de inversión de 20 grandes inversores, los resultados de encuestas demoscópicas realizadas por Eurobarómetro con una muestra de más de 114.000 personas en Europa y el análisis de una encuesta realizada a responsables de sostenibilidad de 190 multinacionales. Además, mediante el uso de tecnología de Inteligencia Artificial y Lingüística Computacional, se analizaron alrededor de 1.700 estados financieros de empresas, 2.600 normativas e iniciativas legales, 4.000 artículos publicados en línea y más de 108 millones de tuits publicados entre abril y octubre de 2019.

Para la revisión de 2020 tras la pandemia de COVID-19, se tuvo en cuenta la opinión de los clientes recogida a través de encuestas, los temas ESG más recurrentes tratados durante el compromiso con inversores y asesores de representación, las evaluaciones de agencias de califi-

cación y analistas ESG, las principales innovaciones normativas de las instituciones europeas en materia de finanzas sostenibles y los análisis de grupos de reflexión y organizaciones no gubernamentales internacionales.



**Aprobación y presentación de informes:** las evaluaciones combinadas de la gestión interna y los stakeholders dieron lugar a una distribución priorizada de megatendencias que fue debatida por el Comité de Gobernanza y Sostenibilidad y la Junta de Auditores y posteriormente aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2020.

En el Informe Anual Integrado, Grupo Generali divulgó las medidas adoptadas para mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades relacionadas con las megatendencias más importantes, así como los resultados obtenidos. De hecho, la transparencia sobre las respuestas del Grupo a estos grandes retos es una palanca importante para que generemos confianza, apoyemos la toma de decisiones de las partes interesadas y demos nuestra capacidad de crear valor duradero.

En base a la actividad de Generali Seguros, su entorno de mercado y su ubicación en

territorio español, se han considerado como aspectos a tratar en mayor detalle en este informe por su nivel de materialidad, los indicados a continuación:



**Gestión medioambiental:** en línea con la política y objetivos del Grupo Generali, se promueve la protección medioambiental y la prevención de la contaminación para hacer frente a los efectos del cambio climático.



**Recursos Humanos:** Generali Seguros basa su People Strategy en la equidad, la coherencia y la transparencia, fomentando la igualdad y la diversidad de sus empleados, así como su formación para promover la actualización permanente del conocimiento y la adquisición de los skills, adaptados a las nuevas necesidades del contexto.



**Sociedad:** la Compañía es generadora de empleos indirectos para el desarrollo de su actividad, en concreto de las funciones comerciales, técnicas y de asistencia necesarias para cumplir con sus asegurados. De gran importancia es su compromiso con la gestión y resolución de quejas y reclamaciones de sus clientes que se ajusta a la normativa legal y presenta un considerable nivel de calidad. Las acciones de solidaridad, con los más necesitados, así como la colaboración con universidades y patrocinios fomentando el deporte, el estilo de vida saludable, así como sus valores y las acciones de voluntariado, completan sus esfuerzos con la sostenibilidad.



**Prevención del blanqueo de capitales:** a través del cual la Compañía intenta impedir todo intento de transacciones ilegítimas por terceros en el uso de su oferta de servicios y productos.

En la misma línea, los aspectos menos relevantes para la Compañía incluirían: la Protección de la Biodiversidad, la protección de los Derechos Humanos y las posibles vulnerabilidades en la cadena de producción y suministros, ya que no se encuentran motivaciones en el ámbito de Generali Seguros por lo que se puedan violar dichos contenidos.

# 07

## RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS

MEMORIA  
SOSTENIBILIDAD  
2022



En 2022, GENERALI ha recibido importantes reconocimientos por su liderazgo en ámbitos como la gestión de personas, la digitalización, la responsabilidad social corporativa o la relación con el cliente. Los premios y reconocimientos otorgados a la compañía en 2022 han sido:



**MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR:** Generali ha sido nombrada Mejor empresa para trabajar por la revista “Actualidad económica” de El Mundo. Esta publicación realiza un ranking anual de las empresas de España en el que se valoran aspectos como el cuidado de los trabajadores desde el punto de vista personal y profesional, la formación o la flexibilidad en las jornadas de trabajo.



**TOP EMPLOYER 2022:** Certificación otorgada por el Top Employer Institute, que valida las mejores prácticas de gestión de personas de las organizaciones. La encuesta evalúa 600 prácticas de desarrollo de personas en 10 áreas. Esta certificación sitúa a GENERALI España entre una de las organizaciones con mayor nivel de exigencia en su gestión de personas por tercer año consecutivo.



**MEJOR EMPRESA PARA TRABAJAR EN ESPAÑA:** Forbes ha incluido a Generali en su ranking de las 75 mejores empresas para trabajar en España. Destaca la transformación digital y el toque humano de la Compañía, donde innovación y desarrollo profesional se promueven en un ambiente diverso e inclusivo para fomentar la pertenencia.



**MEJOR PLAN ESTRATÉGICO DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** La Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad, han reconocido el plan de D&I de Generali como el mejor en la categoría de gran empresa. Destacan el impulso de la Compañía a la igualdad de género y el equilibrio intergeneracional.



**VITALITY, UNA DE LAS PROPUESTAS MÁS INNOVADORAS:** Actualidad Económica reconoce a Generali Vitality como una de las propuestas más innovadoras del sector asegurador en su ranking “100 mejores ideas”, en la categoría Finanzas y Seguros.



**SME ENTERPRIZE - BEST SUSTAINABILITY ACTIONS:** Los premios SME EnterPrize de Generali han sido reconocidos en la segunda edición del Sustainability Day, organizado por Compromiso RSE y Equipos&Talento, como una de las mejores iniciativas a favor de la sostenibilidad por impulsar y reconocer el esfuerzo de pymes comprometidas con el bienestar laboral, el impacto social y la sostenibilidad medioambiental.



**TOP 21 - HDH SUMMIT - HUMAN DIGITAL HEALTH:** El mayor Congreso Nacional en materia de Bienestar Corporativo y Salud emocional, organizado por INTRAMA. Se otorgó a GENERALI la Certificación Top 21 como una de las 21 empresas en España con mejores prácticas en Transformación Digital, Bienestar corporativo y Salud emocional.



**PREMIO BIENESTAR CORPORATIVO INTRAMA:** Otorgado a Generali por su labor en materia de salud y bienestar, con el diseño de una Estrategia global en este ámbito, GENERALI WELLNESS STRATEGY, enfocada en el bienestar integral de las personas en todas sus dimensiones: bienestar físico, mental/emocional, social y financiero.





**PREMIO A LA MEJOR PRÁCTICA DE HÁBITOS SALUDABLES EN EL ENTORNO LABORAL:** Otorgado por Asepeyo a aquellas empresas que destacan por sus acciones en materia de prevención de riesgos laborales.

**MEJORES PRÁCTICAS PREVENTIVAS:** Otorgado a Generali, en la categoría “Mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral” por su ‘Estrategia integral de gestión del bienestar Generali’.

**BEST EMOTIONAL CONNECTION WITH CLIENTS:** Premios Emo Insights que otorgan a Generali la 2ª mejor puntuación EMOIndex del sector por su gestión emocional de los clientes.

**MEJOR GESTIÓN EMOCIONAL DEL COVID-19:** Los premios Emo Insights que reconocen a Generali como la compañía que ha llevado a cabo la mejor gestión emocional del Covid-19.

**PREMIO A LA DIGITALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DE RRHH:** Otorgado por el Foro de Recursos Humanos y DCH a Generali por su digitalización de la función de Recursos Humanos.



# ANEXOS

MEMORIA  
SOSTENIBILIDAD  
2022



# LIFETIME PARTNER 24: DRIVING GROWTH



**OFRECER UNOS SÓLIDOS RESULTADOS FINANCIEROS, LA MEJOR EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y UN IMPACTO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL AÚN MAYOR GRACIAS AL EMPODERAMIENTO DE NUESTRO PERSONAL.**



1. General account – Inversiones directas (bonos corporativos y acciones, bonos soberanos).  
 2. General account – Acciones cotizadas y bonos corporativos. Huella de carbono en términos de intensidad de GEI por cantidad invertida. Baseline: 2019.  
 3. No incluye el coste de la fuerza de ventas.  
 4. Ingresos definidos como la suma de los gastos generales, el resultado de explotación y el resultado no de explotación (excluidos el resultado no de explotación de las inversiones y los intereses de la deuda financiera); perímetro de seguros (total del Grupo, excluidos A&WM y EA). Objetivo basado en las actuales normas contables IFRS.

5. 3 year CAGR; ajustado para tener en cuenta el impacto de las pérdidas y ganancias relacionadas con adquisiciones y cesiones. Objetivo basado en las actuales normas contables IFRS.  
 6. Net holding cash flow y dividendos expresados en cash.  
 7. Sujeto a recomendaciones regulatorias.  
 8. Group Management Committee, Generali Leadership Group y su primera línea de reporte.  
 9. Willis Tower Watson Europe HQ Financial Services Norm.

# Principales magnitudes del Grupo Generali

Generali es uno de los mayores Grupos aseguradores y de gestión de activos. Con más de 82.000 empleados y 161.000 agentes al servicio de 69 millones de clientes, tiene una posición de liderazgo en Europa y una presencia creciente en Asia y Latinoamérica.



<sup>(1)</sup> Resultado Neto Ajustado: Resultado neto sin tener en cuenta el impacto de las ganancias y pérdidas relacionadas con adquisiciones y enajenaciones- coincidente con el resultado del periodo a 31 de diciembre de 2022 con un incremento del 4,2%. En 2021 era de 2.795 millones de euros, excluyendo 52 millones de euros relacionados con la adquisición del control del grupo Cattolica y con costes extraordinarios relacionados.

<sup>(2)</sup> El dividendo propuesto total tiene en cuenta todas las transacciones aprobadas por el Consejo de Administración hasta el 13 de marzo de 2023 o realizadas sobre el capital social hasta la misma fecha, y excluye las acciones propias de la Compañía.

**HUELLA DE CARBONO DE NUESTRO PORTFOLIO DE INVERSIONES <sup>(3)</sup>**

100 tCO<sub>2</sub>e/MM de € -45,1% vs. 2019

**NUEVAS INVERSIONES VERDES Y SOSTENIBLES (2021-2022)**

5.727 MM €

**FENICE 190 (2020-2022)**

2.080 MM €

**PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTES ESG <sup>(4)</sup>**

19.868 MM € +11,7%

**R-NPS**

18,2 +4

**INVERSOR RESPONSABLE**

**ASEGURADOR RESPONSABLE**

**EMPLEADOR RESPONSABLE**

**CIUDADANO RESPONSABLE**

**MUJERES EN POSICIONES ESTRATÉGICAS**

30%

**EMPLEADOS CON UPSKILLING**

35%

**ENTIDADES CON TRABAJO HÍBRIDO**

100%

**RATIO DE ENGAGEMENT**

84% +1 p.p.

**EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE LAS OPERACIONES DEL GRUPO (ALCANCE 1 Y ALCANCE 2)**

55.804 tCO<sub>2</sub>e -21,6% vs. 2019



**PAÍSES ACTIVOS**

24 +4,4 %

**PARTNERS**

77 +26,2 %

(3) Este indicador hace referencia a la cuenta general del portfolio de inversiones de las compañías aseguradoras del Grupo en acciones cotizadas y bonos corporativos en términos de intensidad del carbono.

(4) Generali confirma su compromiso de ser transparente en su comportamiento para sus clientes. Observada la evolución del contexto regulatorio en sostenibilidad, se decide cambiar el nombre del indicador de "Primas de soluciones aseguradoras sostenibles" a "Primas de soluciones aseguradoras con componentes ESG".

# Índice de contenidos GRI

## ACERCA DE LA MEMORIA

### 1 PRINCIPIOS DE REPORTING

En esta Memoria se recoge la evolución, los resultados y el desempeño de Generali España en materia de sostenibilidad durante el ejercicio 2022, así como el enfoque de su gestión y los desafíos a los que se enfrenta.

La información presentada cubre la totalidad del perímetro de sociedades que operan en España, y que se incluyen en las cuentas consolidadas de Generali España Holding de Entidades de Seguros y Reaseguros, S.A.

El primer año que Generali España publicó su desempeño en materia económica, social y ambiental a través de esta Memoria de Sostenibilidad fue en el ejercicio 2020, adquiriendo un compromiso con la transparencia, la contribución al desarrollo de la sociedad y la respuesta a las demandas de sus grupos de interés, iniciando desde ese momento la publicación de esta memoria con una periodicidad anual.

### 2 EXHAUSTIVIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROCESO DE RECOPI-LACIÓN DE LA MISMA

El esquema de contenidos ha sido definido con la participación de los responsables de las diferentes funciones de negocio y áreas de gestión de la compañía, asegurando que se hayan considerado los principales aspectos e impactos de cada una de las áreas de actividad del negocio, así mismo estos responsables han participado en el proceso de recopilación de la información siendo extraída a través de los diferentes sistemas de información de los que dispone la compañía.

### 3 EQUILIBRIO

La información contenida en la memoria representa de forma justa los impactos negativos y positivos de Generali España. Se presentan los datos de tal forma que los principales grupos de interés puedan observar la tendencia y evolución de estos impactos de una forma objetiva para poder comprender el posicionamiento de la entidad sin información sesgada.

### 4 VERIFICABILIDAD

La organización debe recolectar, registrar, compilar y analizar la información de tal forma que la información pueda examinarse para determinar su calidad.

Para aplicar el principio de Verificabilidad, la organización debería:

- establecer controles internos y organizar la documentación de tal forma que otras personas que no sean las que están preparando la información para el informe (por ejemplo, auditores internos, proveedores de verificación externa) puedan revisarla;
- documentar los procesos de toma de decisiones en los que se funda la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización de forma que permita el examen de las decisiones y los procesos clave, como el proceso de determinación de los temas materiales;
- si la organización diseña sistemas de información para la elaboración de sus informes de sostenibilidad, diseñar estos sistemas de forma que puedan revisarse como parte de un proceso de verificación externo; ser capaz de identificar las fuentes originales de

la información presentada y proporcionar pruebas fiables que apoyen los supuestos o cálculos;

- ser capaz de obtener una declaración de las fuentes originales de la información presentada que confirme la
- precisión de la información dentro de unos márgenes de error aceptables;
- evitar incluir información que no esté respaldada por pruebas a menos que sea pertinente para entender los
- impactos de la organización;
- proporcionar explicaciones claras de cualquier incertidumbre asociada a la información presentada.

## 5 COMPARABILIDAD

A efectos de comparabilidad, se han incluido en la presente Memoria datos correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021, con el propósito de permitir al lector una mayor comprensión sobre la evolución de la gestión y desempeño de la compañía durante los últimos años en materia de sostenibilidad.

## 6 REPORTING EN BASE A GRI

La Memoria de Sostenibilidad ha sido elaborada tomando como referencia los Estándares GRI. Los Estándares GRI toman como base las expectativas de conducta empresarial responsable establecidas en instrumentos intergubernamentales oficiales, como las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU).

La tabla incluida en el Anexo III responde a los GRI seleccionados atendiendo a los asuntos materiales identificados por Generali España.



# Índice de contenidos GRI

**DECLARACIÓN DE USO:** GENERALI ESPAÑA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero 2022 y 31 de diciembre 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI.

**GRI 1 USADO - GRI 1:** Fundamentos 2021.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
	2-1 Detalles organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pág. 5 – 1.1 Grupo Generali</li> <li>b. Pág. 9 – 1.5 Generali España</li> <li>c. Pág. 9 – 1.5 Generali España</li> <li>d. Pág. 9 – 1.5 Generali España</li> </ul>	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pág. 9 – 1.5 Generali España</li> </ul>	
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Esta memoria es anual e incluye información comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023</li> <li>b. Junio 2023</li> <li>c. Sostenibilidad.es@generali.com</li> </ul>
	2-4 Actualización de la información		Una vez publicada la memoria no se han realizado modificaciones
	2-5 Verificación externa		Esta Memoria no se somete a un proceso de verificación externa



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>GRI 2:</b> <b>Contenidos</b> <b>Generales 2021</b>	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pág. 9 – 1.5 Generali España</li> <li>b. i. Pág. 9 – 1.4 Nuestro modelo de negocio</li> <li>b. ii. Pág. 83 – 4.2 Nuestros proveedores</li> <li>b. iii. Pág. 27 – 2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local</li> <li>c. Pág. 9 – 1.5 Generali España; Pág. 14 - 1.5.2.3 Bancaseguros</li> <li>d. Pág. 14 – 1.5.4 Acuerdo para el seguro de salud; Pág. 12 – 1.5.2 Nuestra red de distribución</li> </ul>	
	2-7 Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. a. Pág. 63 – 4.1 Nuestra gente; Pág. 27 – 2.3.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local</li> <li>b. i. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>b. ii. Pág. 67 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>b. iii. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>b. iv. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>b. v. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>c. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>d. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla</li> <li>e. Pág. 67– 4.1.1 Información de la plantilla</li> </ul>	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición		<p>La información acerca de la Estructura de Gobierno se encuentra disponible en la página web de Generali España: <a href="https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion">https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion</a></p>

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno		La información acerca de la Estructura de Gobierno se encuentra disponible en la página web de Generali España: <a href="https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion">https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion</a>
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno		La información acerca de la Estructura de Gobierno se encuentra disponible en la página web de Generali España: <a href="https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion">https://www.generali.es/quienes-somos/generali-espana/consejo-de-administracion</a>
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	<p>a. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p> <p>b. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p> <p>c. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p>	
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	<p>a. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p> <p>b. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p>	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	<p>a. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p> <p>b. Pág. 9 – 1.5 Generali España</p>	
	2-15 Conflictos de interés		<p>La información sobre la política de conflictos de interés se encuentra disponible en el Código de conducta publicado en la web de Generali España: <a href="https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_conducta.pdf">https://www.generali.es/content/dam/generali-seguros/web/quienes-somos/documents/codigo_conducta.pdf</a></p> <p>A nivel interno se regula en la Directriz de “Conflictos de interés” publicada en el Portal del empleado.</p>

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	a. Pág. 3 – Carta del CEO	
<b>GRI 2:</b> <b>Contenidos</b> <b>Generales 2021</b>	2-23 Compromisos y políticas	a. ii Pág 32 – 2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno; pág 48 - 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor; a. iii Pág. 40 – 2.6 Política medioambiental a. iv Pág. 35 – 2.3.4 Derechos humanos b. i. Pág. 35 – 2.3.4 Derechos humanos b. iii Pág. 28 – 2.2.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos; Pág. 35 - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	a. i. Se pueden consultar los compromisos externos de Grupo Generali en la web corporativa <a href="https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments">https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments</a> c. Se pueden consultar los compromisos externos de Grupo Generali en la web corporativa <a href="https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments">https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments</a> d. Los compromisos externos se aprueban al máximo nivel en Grupo Generali y son de aplicación por parte de Generali España de Seguros y Reaseguros e. Los compromisos externos se aprueban al máximo nivel en Grupo Generali y son de aplicación por parte de Generali España de Seguros y Reaseguros f. A nivel interno la compañía establece políticas, directrices y procedimientos para garantizar el cumplimiento de los compromisos. Dichas políticas se encuentran a disposición de todos lo empleado en el portal del empleado.
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	a. Pág. 35 – 2.3.4 Derechos Humanos	Durante 2022, se tiene constancia de un caso de incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico por parte de Generali España, que fue solventado con el pago de una multa por Generali

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>GRI 2: Contenidos Generales 2021</b>	2-28 Afiliación a asociaciones	a. Pág. 90 – 5.5 Afiliación y asociaciones (a nivel local)	A nivel Grupo Generali se pueden consultar las adhesiones a organizaciones internacionales en la web corporativa <a href="https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments">https://www.generali.com/our-responsibilities/responsible-business/external-commitments</a>
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	a. Pág. 20 – 1.6 Nuestros compromisos	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	a. Pág 63 - 4.1 Nuestra gente	
TEMAS MATERIALES			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Pág 92 - 6. Matriz de materialidad	La actual matriz de materialidad no se ha realizado bajo GRI 3, sin embargo, se encuentra en proceso de actualización
	3-2 Lista de temas materiales	Pág 92 - 6. Matriz de materialidad	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 40 – 2.6 Política medioambiental	
	302-1 Consumo energético interno	Pág. 40 – 2.6 Política medioambiental	
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-3 Intensidad energética		La intensidad energética en 2022 es de 3.671,54 kWh por empleado. La intensidad energética en 2021 fue de 3.593,8 kWh por empleado
	302-4 Reducción del consumo energético	Pág. 40 – 2.6 Política medioambiental	
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1)	Pág. 43 – 2.6.3 Contaminación	
	305-2 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 2)	Pág. 43 – 2.6.3 Contaminación	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>			
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-3 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3)	Pág. 43 – 2.6.3 Contaminación	
	305-4 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero		La intensidad de emisiones de GEI en 2022 es de 0,99 T CO2 por empleado. La intensidad de emisiones de GEI en 2021 fue de 1,1 T CO2e por empleado.
	305-5 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Pág. 43 – 2.6.3 Contaminación	
<b>GRI 306: Residuos 2016</b>	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 42 – 2.6.2 Gestión de residuos	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Pág. 42 – 2.6.2 Gestión de residuos	
	306-3 Residuos generados	Pág. 42 – 2.6.2 Gestión de residuos	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Pág. 42 – 2.6.2 Gestión de residuos	
<b>GRI 201: Desempeño económico 2016</b>	GRI 201-2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para la organización debido al cambio climático	Pág. 53 – 3.1 La sostenibilidad en el proceso inversor, Inversiones directas, apartado E: Cambio climático	Se puede encontrar más información al respecto en la web corporativa de Grupo Generali: <a href="https://www.general.com/our-responsibilities/our-commitment-to-the-environment-and-climate">https://www.general.com/our-responsibilities/our-commitment-to-the-environment-and-climate</a>

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>SOCIEDAD</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 27 - 2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local; Pág. 84- 5. Ciudadano responsable	
<b>GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016</b>	203-1 Inversión en infraestructuras y tipos de servicios que se apoyan	Pág. 85 – 5.1 Nuestra acción social Pág. 87 – 5.2 Bosque Generali Pág. 88 – 5.3 Nuestro compromiso con el deporte Pág. 90 – 5.4 Nuestro compromiso con la formación	
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Pág. 85 – 5.1 Nuestra acción social Pág. 87 – 5.2 Bosque Generali Pág. 88 – 5.3 Nuestro compromiso con el deporte Pág. 90 – 5.4 Nuestro compromiso con la formación	
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad en el trabajo 2016</b>	405-1 Diversidad de los órganos de gobierno corporativo y de la plantilla	a. Pág. 67 - 4.1.1 Información de la plantilla: 2. Por categoría profesional b. Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla; 1. Por edad y género	
	405-2 Relación entre salario base y la remuneración de los hombres con respecto al de las mujeres	Pág. 69 – 4.1.1 Información de la plantilla, 6. Brecha salarial	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>SOCIEDAD</b>			
<b>GRI 406: No discriminación</b>	406-1 Casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Pág. 35 – 2.3.4 Derechos humanos	
<b>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016</b>	407-1 Centros y proveedores en los que la libertad de asociación y la negociación colectiva pueden estar en riesgo	Pág. 63 – 4.1 Nuestra gente Pág. 83 – 4.2.1 Cadena de suministro	
<b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>	413-1 Operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Pág. 85 – 5.1 Nuestra acción social Pág. 87 – 5.2 Bosque Generali Pág. 88 – 5.3 Nuestro compromiso con el deporte Pág. 90 – 5.4 Nuestro compromiso con la formación	
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales	Pág. 85 – 5.1 Nuestra acción social Pág. 87 – 5.2 Bosque Generali Pág. 88 – 5.3 Nuestro compromiso con el deporte Pág. 90 – 5.4 Nuestro compromiso con la formación	
<b>GRI 417: Marketing y etiquetado 2016</b>	417-1 Requisitos para la información y etiquetado de los productos y servicios	Pág. 15 – 1.5.5 Nuestros productos Pág. 36 – 2.4 Productos con componentes ESG	



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>SOCIEDAD</b>			
<b>GRI 417: Marketing y etiquetado 2016</b>	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios		Durante 2022, no se ha recibido ninguna sanción en esta materia.
	417-3 Incidentes por incumplimiento de las comunicaciones de marketing		Durante 2022, no se ha recibido ninguna sanción en esta materia.
<b>GRI 418: Privacidad de los clientes 2016</b>	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág. 26 – 2.1 Nuestros clientes	
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla Pág. 73 – 4.1.3 Organización del trabajo	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones y rotación media de los empleados	Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla, 1. Edad y género; 2. Categoría profesional	
	401-2 Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada	Pág. 67 – 4.1.1 Información de la plantilla	
	401-3 Baja por maternidad o paternidad		En 2022 ha habido 71 bajas por maternidad o paternidad, de las cuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maternidad: 18</li> <li>• Paternidad: 51</li> <li>• Paternidad parcial: 2</li> </ul>
<b>GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2016</b>	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>GRI 403: Seguridad y salud en el trabajo 2016</b>	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Pág. 75 – 4.1.4 Prevención de Riesgos Laborales	
	403-9 Lesiones por accidente laboral		Durante 2022, se han producido 19 accidentes laborales en las compañías de Grupo Generali en España.
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales		Durante 2022, no se ha producido ninguna enfermedad laboral en el Grupo Generali España.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>GRI 404: Formación y enseñanza 2016</b>	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Pág. 79 – 4.1.5 Formación	
	404-2 Programas para mejorar las competencias de los empleados y los programas de apoyo a la transición	Pág. 79 – 4.1.5 Formación	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional		El 100% de los empleados de Generali en España en 2022 han recibido evaluaciones periódicas por su desempeño y desarrollo profesional. Quedan excluidos aquellos empleados que estaban en bajas de larga duración (más de 6 meses) o aquellos que se incorporaron a partir del 1 de julio.
<b>PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS</b>			
<b>GRI 3: Temas Materiales 2021</b>	3-3 Gestión de los temas materiales	Pág. 32 – 2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno, apartado “Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo”	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	COMENTARIOS
<b>TEMAS MATERIALES</b>			
<b>PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS</b>			
<p><b>GRI 205:</b> <b>Anticorrupción 2016</b></p>	<p><b>205-1</b> Centros analizados con respecto a riesgos relacionados con la corrupción</p> <hr/> <p><b>205-2</b> Comunicación y capacitación en materia anticorrupción</p> <hr/> <p><b>205-3</b> Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</p>		<p>Generali España cuenta con un Catálogo de Riesgos de Compliance en el que se definen todos los riesgos relacionados con la corrupción y que está a la disposición de los empleados.</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El Consejo de Administración ha aprobado el Código de conducta y normativa interna en la materia</li> <li>b. El Código de conducta y la Directriz de Grupo de Anti-Soborno y Anti-Corrupción están publicadas en la intranet de empleados accesible a todos los empleados</li> <li>c. El Código de conducta está publicado en la web pública local y de Grupo accesible a cualquier tercero:</li> <li>d. Durante 2022, se impartieron formaciones al Consejo de Administración en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo y buen gobierno corporativo.</li> <li>e. Existen diversos cursos obligatorios en materia de cumplimiento, código de conducta, anti-corrupción, etc. dirigidos a todos los empleados de las compañías; El curso referido al código de conducta es obligatorio para todos los nuevos empleados y fue realizado por todos los nuevos empleados en 2022</li> </ul> <hr/> <p>Durante 2022, no se ha recibido ninguna sanción ni se ha detectado ningún caso de fraude</p>



[www.generali.es](http://www.generali.es)