Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021

GENERALI ESPAÑA S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

Building a better working world

Ernst & Young, S.L.
Edificio Sarrià Forum
Avda. Sarrià, 102–106
08017 Barcelona
España

Tel: 933 663 700
Fax: 934 053 784
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de Generali España S.A. de Seguros y Reaseguros:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de Generali España S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante, Generali España) que forma parte del Informe de Gestión 2021 de Generali España.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Generali España, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Generali España. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Generali España son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Domicilio Social: Calle de Raimundo Fernández Villaverde, 65. 28003 Madrid - Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 9.364 general, 8.130 de la sección 3ª del Libro de Sociedades, folio 68, hoja nº 87.690-1, inscripción 1ª. C.I.F. B-78970506.
A member firm of Ernst & Young Global Limited.

Building a better working world

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de Generali España que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Generali España para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por Generali España y descrito en el apartado introductorio, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Generali España correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya

ERNST & YOUNG, S.L.

2022 Núm. 20/22/03457

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

ERNST & YOUNG, S.L.

Judith Pujol López

4 de marzo de 2022

GENERALI ESPAÑA, S.A. de Seguros y Reaseguros

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Correspondiente al ejercicio 2021

generali.es

GENERALI ESPAÑA, S.A. de Seguros y Reaseguros

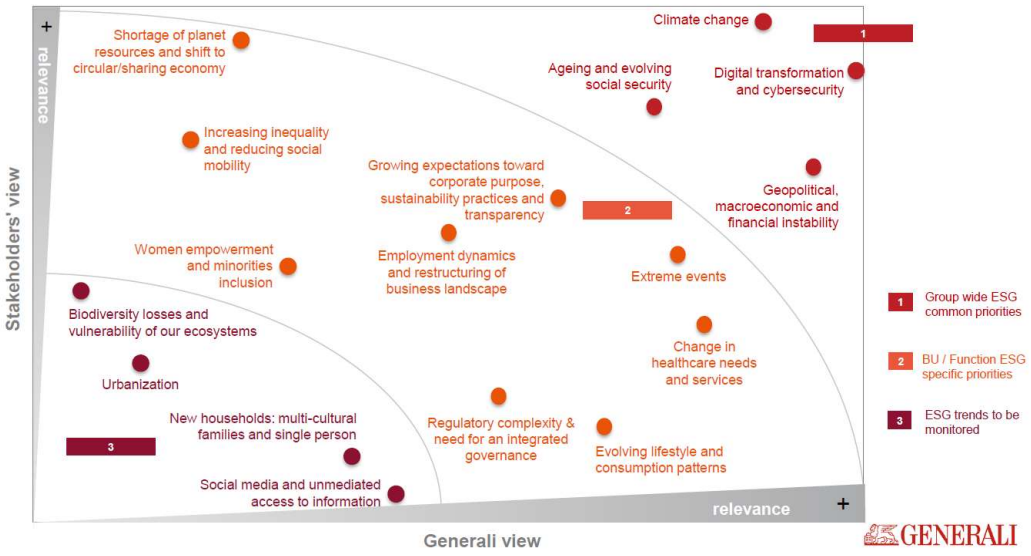
ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El presente Estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera, que forma parte del Informe de Gestión y se presenta como un informe aparte, Generali España S.A. de Seguros y Reaseguros tiene el propósito de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo en 2019, por medio de una Matriz de Materialidad. Dicha Matriz, aprobada por el Consejo de Administración de Grupo GENERALI el 6 de noviembre de 2019, identifica el mapa de riesgos ESG (Medio Ambientales, Sociales y de Gobernanza) y los clasifica atendiendo a su nivel de impacto, permitiendo así definir planes de actuación. La Matriz es consistente con los requisitos marcados por la Directiva U.E. sobre Información No Financiera.



Matriz de Materialidad aprobada por el Grupo GENERALI en 2019

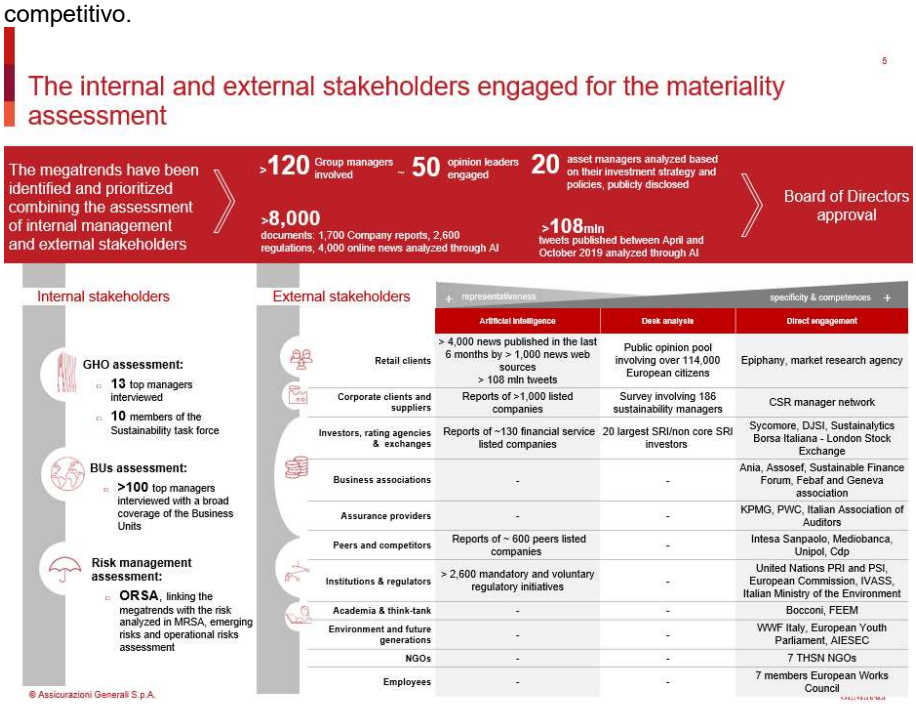
Para la confección de esta Matriz de Materialidad, se identificaron las principales tendencias (megatrends) que impactarán al negocio, a la sociedad en su conjunto y al medio ambiente en la próxima década.

Al no existir una definición de cuales son estos *megatrends* de factores materiales ESG, nos hemos fijado en el approach de la Comisión Europea, así como en los indicadores que se tiene en consideración para acceder al Dow Jones Sustainibility Index.

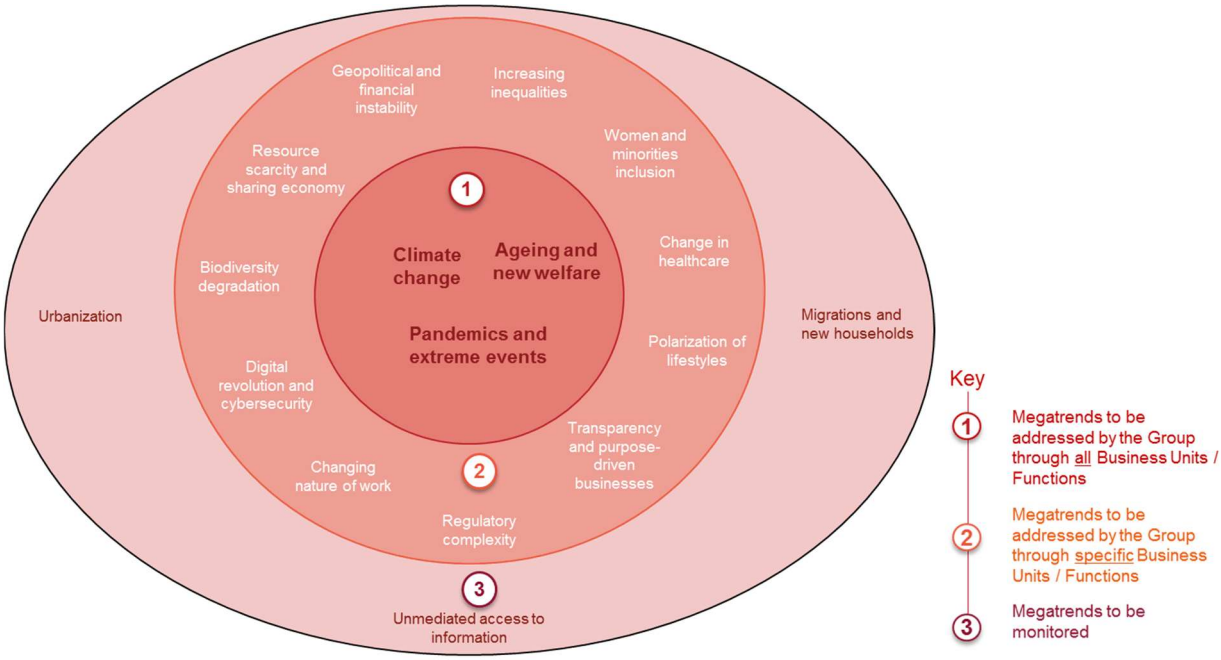
Así mismo, para la elaboración de la matriz de materialidad, el Grupo se basó en las consideraciones de 120 directivos del Grupo, así como de stakeholder externos relevantes. Entre estos stakeholders relevantes se encuentran 50 líderes de opinión, 20 gestores financieros y 186 expertos en sostenibilidad entre otros. Así mismo se analizaron más de 1700 informes y memorias de diversas entidades entre los que destacan memorias de 600 entidades de nuestro contexto

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

competitivo.



Con motivo de la crisis sanitaria por COVID-19, se procede a revisar la consistencia del análisis y en noviembre de 2020 el Consejo de Administración de Grupo GENERALI aprueba una versión actualizada y simplificada de la matriz que destaca la importancia de los riesgos sociales y medioambientales.



Matriz de Materialidad aprobada por el Grupo GENERALI en 2020

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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 ambiental: En línea con la política y objetivos de gestión medioambiental del Grupo Generali, se promueve la protección ambiental 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.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Índice

1. MODELO DE NEGOCIO - 5 -

1.1 Entorno - 5 -
1.1.1 Evolución de la economía - 5 -
1.1.2 Evolución del sector asegurador - 5 -
1.1.3 Evolución de la sociedad - 5 -

1.2 Descripción modelo de negocio - 8 -

2. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS - 11 -

2.1 Gestión de riesgos no financieros - 11 -

2.2 Lucha contra la corrupción y el soborno - 13 -

2.3. Derechos humanos - 16 -

2.4 Recursos humanos - 16 -
2.4.1 Información de la plantilla - 17 -
2.4.2 Igualdad y Diversidad - 22 -
2.4.3 Organización del trabajo - 28 -
2.4.4 Formación - 32 -

2.5 Sociedad - 35 -
2.5.1 Compromisos de la empresa con la sociedad - 35 -
2.5.2 Compromisos de la empresa con sus clientes - 41 -

2.6 Subcontratación y proveedores - 43 -
2.6.1 Cadena de Suministro - 43 -
2.6.2 Gestión de Proveedores - 44 -

2.7 Gestión ambiental - 44 -
2.7.1 Política ambiental - 44 -
2.7.2 Consumo de recursos - 44 -
2.7.3 Gestión de residuos - 45 -
2.7.4 Contaminación - 46 -
2.7.6 Protección de la biodiversidad - 47 -

2.8 Información fiscal - 47 -

ANEXO: - 48 -

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Entorno

1.1.1 Evolución de la economía

La recuperación experimentada una vez superada la fase más dura de la pandemia provocada por la COVID-19, ha tenido importantes efectos sobre las diferentes variables macroeconómicas del país.

En 2021 el PIB registra un crecimiento del 5,2%, pasando de una tasa negativa en 2020 a una positiva en 2021. La demanda interna, uno de los motores del crecimiento, presenta una contribución de 3,6 puntos. Por su parte, la demanda externa, muestra una aportación de 1,7 puntos.

La tasa anual de inflación en el último año asciende al 6,5%, la más alta desde mayo de 1992 y con una inflación subyacente del 2,1%. En este comportamiento destaca la variación anual del 23,3% en los precios de los gastos "Vivienda", causada fundamentalmente por el incremento de los precios de la electricidad. Le sigue "Alimentos", con un incremento del 5,0% y por último "Hoteles, cafés y restaurantes", con un aumento del 10,9%. Por otro lado, se aprecia un descenso en los precios del "Transporte", con una disminución del 10,9%.

La tasa de desempleo disminuye hasta el 13,3%, situándose por debajo del 15%, retomando la senda anterior a la COVID-19. En este último año, la tasa ha disminuido en 2,8 puntos porcentuales. El número de parados ha disminuido hasta los 3,1 millones, lo cual supone 616 mil parados menos que el año anterior y sigue situándose por encima de la barrera de los tres millones.

El déficit público se sitúa en el 7,3% para el tercer trimestre de 2021, y con una estimación para el conjunto del 2021 en torno al 7,3%.

1.1.2 Evolución del sector asegurador

Los últimos datos publicados por ICEA muestran que el sector asegurador ha registrado un crecimiento del 5,0% a finales de 2021, muy superior a la caída del 8,2% registrada en el ejercicio 2020, hasta situarse en 61.835 millones de euros.

Las primas del seguro de Vida han crecido un 7,9% alcanzando un volumen de 23.558 millones de euros, mientras que las primas en No Vida, a diciembre 2021, se sitúan en 38.277 millones de euros con un crecimiento del 3,3%.

El patrimonio gestionado por el ramo de Vida ha alcanzado, a cierre del 2021, los 195.707 millones de euros, con un crecimiento interanual del 0,8%.

Los ramos de No Vida, que presentan mayor crecimiento en 2021 respecto al año anterior, son Salud con un 4,9%, Multirriesgos con un 4,7% y resto de los ramos de No Vida con un 5,6%. Por el contrario, solo se encuentra el ramo de Autos con un descenso en el nivel de primas, con un -0,9%.

1.1.3 Evolución de la sociedad

Generali Seguros ha acabado el ejercicio 2021 con un volumen de primas de 2.149 millones de euros y un beneficio neto de 164 millones de euros. Las primas de seguro directo se sitúan en 2.027 millones de euros y el reaseguro aceptado contribuye con 122 millones de euros.

En el negocio de No Vida, el volumen de primas aumenta un 3,8% hasta alcanzar los 1.636 millones de euros (seguro directo más reaseguro aceptado). Las primas del seguro directo aumentan un 3,7% y el volumen del negocio de reaseguro aceptado aumenta con respecto al ejercicio anterior en un 6,4%.

Los ramos de seguros No Vida presentan, en su mayoría, una evolución favorable. Los seguros Personales crecieron un 7,2%; los Riesgos de Empresas aumentaron el 8,0%; los Multirriesgo Particulares crecieron un 2,9%. La única línea de negocio que decrece es Automóviles con un retroceso del -0,5%.

En el ramo de Vida, las primas han ascendido a 514 millones de euros, lo que representa una variación del -3,7%: Vida Riesgo Individual crece un 2,7%, los Unit Linked presentan un crecimiento del 39,9% y los productos de Ahorro Tradicional disminuyen un -13,2%, al tratarse esta última de una línea de negocio en run off. El segmento de Vida Riesgo Colectivos experimenta una disminución del -1,6%.

Vida representa el 25,4% de la emisión, mientras que, entre los ramos de No Vida, los seguros Diversos (49,6%) superan a los de Automóviles (25,0%).

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

La siniestralidad neta de los ramos no vida se sitúa en el 66,1%, índice que aumenta 1,3 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.

Las aportaciones a los planes de pensiones y a entidades de previsión social voluntaria gestionadas por la Sociedad, al neto de traspasos internos entre los mismos, representan 33 millones de euros.

Generali Seguros gestiona además dos entidades de previsión social voluntaria en el País Vasco y 13 fondos de pensiones a los que se asocian 21 planes de pensiones. El patrimonio de estas entidades al cierre del año 2021 asciende a 417 millones de euros.

La actividad de la compañía ha permitido cerrar el ejercicio 2021 con un beneficio neto de 163 millones de euros, un 16,8% mayor al alcanzado en 2020. Los ramos No Vida contribuyen con 94 millones de euros y acaban el año con un ratio combinado del 93,9%. La aportación del Seguro de Vida es de 50 millones de euros con un NBV de 61 millones de euros frente a los 70 millones de euros del ejercicio anterior y la aportación del de la Cuenta No Técnica asciende a 19 millones de euros.

El Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas el pago de un dividendo de 163 millones de euros con cargo al resultado del ejercicio 2021 (8,03 euros por cada acción).

La entidad no ha realizado operaciones con acciones propias.

La entidad, como sociedad dependiente del grupo fiscal número 11/05 en el que Generali España, Holding de Entidades de Seguros, S.A.U. es la sociedad dominante, está adherida y cumple con el contenido del Código de Buenas Prácticas Tributarias aprobado y promovido por el Foro de Grandes Empresas y la Agencia Tributaria Española.

Efectos de la pandemia COVID-19 en la actividad de la Sociedad

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el brote del coronavirus (COVID-19) a pandemia internacional. La evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, ha supuesto una crisis sanitaria sin precedentes que ha impactado en el entorno macroeconómico y en la evolución de los negocios. Durante el ejercicio 2020 y 2021 se adoptaron una serie de medidas para hacer frente al impacto económico y social que ha provocado la pandemia, que entre otros aspectos han supuesto restricciones a la movilidad de las personas. Inicialmente fue el Gobierno de España quien adoptó las citadas medidas, si bien a medida que ha ido avanzando la pandemia en el tiempo, se ha instaurado un sistema de co-gobernanza entre el Gobierno de España y los Gobiernos de cada una de las Comunidades Autónomas que la integran, las cuales han ido adoptando individualmente medidas para afrontar esta situación.

Generali ha continuado en 2021 con la ejecución de la estrategia prevista, siendo el principal objetivo el crecimiento rentable impulsado por el rendimiento técnico, la eficiencia de la estructura operativa y la solidez de la red de distribución. Desde el comienzo de la pandemia en 2020 el Grupo Generali implementó una serie de iniciativas para garantizar la continuidad del negocio y proteger la salud de sus colaboradores y la de sus clientes.

A continuación, se detallan las principales iniciativas que se han mantenido en vigor durante el año 2021:

Medidas de Seguridad anti Covid y de Teletrabajo

Desde el mes de marzo de 2020, Generali celebra periódicamente reuniones de su comité de crisis relacionado con la Covid-19, en el que se analizan las consecuencias de la pandemia y se adoptan las medidas necesarias para proteger a sus empleados y agentes, así como para garantizar la continuidad del negocio y la atención permanente a sus clientes.

Desde el mes de septiembre de 2020 los empleados de las oficinas centrales de la Compañía acuden al trabajo presencial durante 2,5 día laborales por semana y trabajan desde su domicilio las restantes 2,5 jornadas. A tales efectos, la Compañía proporcionó a todos sus empleados ordenadores portátiles, así como teclado y ratón inalámbrico, auriculares y mochila de manera que todos pudieran desempeñar su función desde su domicilio llegado el caso. La plantilla en oficinas centrales opera de forma presencial por turnos del 50%, lo que permite mantener en todo momento el distanciamiento individual y evitar las aglomeraciones.

Los empleados adscritos a las oficinas territoriales (Sucursales y Territoriales) operan de forma presencial para prestar los servicios y la atención que precisan nuestros clientes y nuestros mediadores.

En cualquier caso, se han adoptado las medidas necesarias para que asimismo en nuestras Sucursales y Territoriales se respete en todo momento el distanciamiento individual.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Otras medidas de seguridad contra Covid-19 implementadas:

- Obligatoriedad del uso de mascarilla en oficinas de atención al público y recomendación en las restantes
- Mamparas en todas las oficinas dedicadas a la atención al público
- Envío de mascarillas y gel hidroalcohólico para todos los empleados
- Refuerzo del servicio de desinfección e higiene en todas las oficinas
- Publicación de una Guía de medidas ante Covid 19
- Instalación de cartelería informando de las medidas de seguridad
- Asignación de puestos que permitan respetar la distancia social
- Normas para celebrar reuniones seguras (aforo, duración, higienización en el ámbito de identificación de puesto a ocupar, …)
- Adaptación de comedores y otras zonas de uso común
- Recomendación de no desplazarse a otras plantas
- Visitas a sucursales de forma individual, con uso de mascarillas, y siempre bajo cita previamente concertada
- Reforzamiento servicio de limpieza
- Publicación periódica de normas que regulan la realización de viajes nacionales e internacionales, atendiendo a la evolución geográfica de la pandemia

En septiembre se aprobó el programa Generali Smart Working, asociado a la situación de emergencia sanitaria, que da respuesta a las necesidades derivadas del cumplimiento de la distancia personal y restantes medidas de seguridad. Este programa fue presentado a la Representación Legal de los Trabajadores para su información y consulta.

Se ha regulado así mismo el trabajo a distancia en el Convenio Sectorial, publicado en el BOE del 27/12/21 y a nivel de empresa en el 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 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 está condicionado a la aplicación de medidas especiales de contención sanitaria que puedan surgir conforme a la evolución de la pandemia.

Digitalización de agentes y clientes

La digitalización de las agencias de Generali posibilita el desarrollo total de la actividad de la red de mediadores lo que permite una plena atención al cliente y una elevada proximidad con el mismo, que se refleja en la positiva evolución de los índices NPS de satisfacción de la compañía.

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 con más de 350.000 usuarios. Para fomentar su uso precisamente en estos complejos momentos, 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 pudo así ejecutar en todo momento desde la aplicación, desde el portal y por supuesto por teléfono.

Asimismo, en 2021 GENERALI lanzó GENERALI My Pocket, una solución de ahorro pasivo conectada con la oferta de productos de inversión, totalmente integrada dentro de la app y área privada MI GENERALI.

La compañía impulsó además los servicios de tele peritación en los productos de hogar, así como la vídeo-consulta médica a distancia en sus seguros de salud.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Medidas Extraordinarias para la Lucha contra la Pandemia

Generali participó activamente en el fondo constituido por UNESPA (agrupación de entidades aseguradoras en España) dotado con 37 millones de euros, en el que ha aportado 1,8 millones de euros. Dicho fondo ha sido destinado en 2020 y en 2021 a:

- Seguro de vida e invalidez gratuito a favor de más de un millón de profesionales de la salud de los servicios sanitarios público y privados
- Sociedad Española de Médicos Generales y de Familia (SEMG), para desarrollar proyectos de la línea de investigación de COVID persistente.
- Instituto de Salud Carlos III para la investigación sobre la COVID-19
- El CSIC para diversos proyectos centrados en la prevención y erradicación del coronavirus
- Aportaciones de acción social para paliar los efectos más inmediatos de la pandemia sobre los segmentos de población más desfavorecidos con aportaciones a Cáritas, Cruz Roja Española y a la Federación Española de Bancos de Alimentos, FESBAL.

Grupo Generali ha constituido el Fondo Fenice, un plan de inversión de 3.500 millones de euros, de los cuales 1.050 millones se invirtieron en 2020, para apoyar el relanzamiento de las economías europeas afectadas por el COVID-19, empezando por Italia, Francia y Alemania, y continuando durante los cinco años del plan con todos los países europeos en los que el Grupo está presente

1.2 Descripción modelo de negocio

Generali Seguros opera mediante una estrategia de distribución multicanal, que se materializa principalmente a través de una amplia red de Agentes exclusivos y Corredores.

Los mediadores, integrados por agentes y corredores, son el principal canal de distribución de Generali Seguros representando un 92% de su facturación. Los agentes exclusivos, con un 50%, ocupan una posición preponderante, mientras que los agentes vinculados, corredores y grandes brókers, representan el 42% de la emisión de 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.

La plantilla de Generali Seguros, a 31 de diciembre, está compuesta por 939 empleados, de los cuales 354 están adscritos a las oficinas centrales y el resto, 585 empleados, a la red de sucursales y oficinas comarcales.

La estrategia de Generali España, para el ejercicio 2021, se estructura en torno a nueve proyectos estratégicos dirigidos a hacer frente a cinco retos a los que debe hacer frente la compañía en los próximos años:

- La experiencia digital, para adaptar los productos y servicios a las nuevas capacidades que ofrece la digitalización
- Soluciones relevantes e innovadoras, a través de productos y servicios que respondan a las nuevas necesidades reales del cliente aprovechando los avances de las nuevas tecnologías.
- Red de distribución, a fin de impulsar sus capacidades comerciales, técnicas aseguradores y digitales y alcanzar una mayor eficiencia en el reclutamiento de nuevos agentes.
- Transformación del modelo operativo por medio de la integración de los avances tecnológicos de digitalización, robotización e inteligencia artificial para impulsar la eficiencia y la experiencia del cliente.
- Transformación cultural, en el marco de una política sostenible integradora e inclusiva.

Durante 2021, Grupo Generali ha celebrado su 190 aniversario. Una larga historia marcada por hitos, todos ellos unidos por el hilo conductor de ser un Socio de por vida para sus clientes, gracias a un patrimonio único de conocimientos técnicos, experiencias e iniciativas empresariales, creado a lo largo del tiempo por empleados y agentes, que ha permitido al Grupo convertirse en una de las mayores empresas del mundo.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Para conmemorar el 190 Aniversario del Grupo, en España se han llevado a cabo diversas iniciativas y eventos, entre otros:

- Partido de Rugby entre las selecciones de España e Italia (Generali es patrocinador de la selección española de rugby, así como asegurador oficial de la Federación Española de Rugby)
- Encuentro con el Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil
- Premios SME EnterPrize para fomentar la transformación sostenible entre las PYMES españolas
- Publicación de contenidos sobre la historia de la Compañía en diversos formatos de Comunicación interna.

Finalmente, Generali España de Seguros y Reaseguros participa en las inmobiliarias Hermes SL de Servicios Inmobiliarios y Generales y Vitalicio Torre Cerdá SL cuya actividad es la gestión técnica y administrativa de los inmuebles del Grupo Generali en España y en la entidad Grupo Generali España Agrupación de Interés Económico, que presta servicios a las diferentes Compañías que integran el grupo en España. Todas ellas comparten Domicilio Social en C/Orense 2, Madrid.

Premios y Reconocimientos

En 2021, 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 2021 han sido:

- **Top Employer 2021**: 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.
- **Premio Aster**: Premio otorgado por la escuela de negocios ESIC, que distingue a Generali por los méritos alcanzados en el ejercicio de su actividad aseguradora a lo largo de sus 190 años de historia.
- **Purpose-Led Sponsoring Cause**: otorgado por la ESA, la Asociación Europea de Patrocinio, a The Human Safety Net (THSN). La ESA es una asociación internacional sin ánimo de lucro cuya misión es "inspirar, unir y hacer crecer el sector del patrocinio en beneficio de sus miembros".
- **Premio Innovarh**: en la categoría "Mejor iniciativa de RRHH en una empresa" por su proyecto de transformación en People & Organization (P&O). Estos premios reconocen las soluciones digitales innovadoras que tienen un impacto en todos los aspectos de la gestión de personas, tanto a nivel interno de la empresa, abordando factores como la integración, la formación, el desarrollo y la conciliación, como a nivel externo en los ámbitos de la marca de empleador y la atracción de talento.
- **Blue Innovation**: otorgado por INESE al Asistente Cognitivo de Suscripción. El Asistente Cognitivo de Suscripción es una innovadora herramienta basada en Machine Learning e Inteligencia Artificial que pretende mejorar tanto la eficacia como la eficiencia de los procesos de suscripción de todas las líneas de negocio que requieren un proceso de valoración.
- **Top Diversity Company**: Por la campaña de reconocimiento del talento senior, el programa de becas GENERALI Talent, así como los programas de buddies y líderes digitales, y el proyecto de desarrollo de los empleados a través del lanzamiento de la red social corporativa, Yammer.
- **Premio GRED de plata:** A la mejor iniciativa de formación por "Walk of Life", el programa formativo sobre salud para agentes. El proyecto de formación "Walk of Life" de GENERALI, está destinado a impulsar la venta de seguros de salud. Gracias a este premio, se destaca como la segunda mejor iniciativa de formación en el sector financiero-asegurador.
- **CDO Award of Excellence**: Premio otorgado a la Data Governance. El Club Chief Data Office Spain & Latam (CDO) reconoce anualmente la labor realizada por los profesionales y empresas del universo de los datos a nivel mundial.
- **Finalistas en los premios Digital Talent**: El proyecto "Digitalización de Personas y Organización" ha sido finalista en la categoría de Experiencia de la V Edición de los Premios Talento Digital organizados por Accenture y El Economista. Esta distinción supone un reconocimiento a la apuesta de Generali por la transformación digital de sus empleados.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

- **Premios INESE de la Comunicación y Marketing**: Generali ha obtenido el reconocimiento de mejor campaña de Comunicación Interna por su campaña sobre la Diversidad e Inclusión.
- **Premios INESE de la Comunicación y Marketing**: Generali ha obtenido la distinción de finalista gracias a su campaña "Capas rojas" que tiene como protagonistas a los autónomos.
- **Premios Corresponsables**: Generali obtuvo la distinción de finalista gracias a su fondo "Contigo autónomo", dirigido a los clientes autónomos más vinculados a GENERALI con el fin de ayudarles a superar la crisis provocada por la pandemia que ha golpeado duramente a este colectivo.
- **Compromiso con el talento joven**: GENERALI ha sido reconocida como Empresa Comprometida con la Juventud 2021 por el Centro Internacional de Gestión del Capital Humano (DCH) y la Organización Internacional de la Juventud (OIJ). Este premio reconoce a las empresas que priorizan los objetivos intergeneracionales y proponen soluciones para apoyar a los jóvenes en su transición a la vida laboral y a la autonomía.

Marca

Uno de los principales objetivos de GENERALI para el ejercicio 2021 ha sido incrementar el índice RNPS, hasta situarse como la compañía aseguradora internacional más recomendada por los clientes, tanto a nivel global, como en España, habiendo cumplido este objetivo a cierre de ejercicio.

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 2021 se ha realizado un notable esfuerzo para mejorar la calidad de los mensajes que reciben los clientes, englobado en la estrategia de comunicación “Reditude” lanzada un año antes por el grupo en todo el mundo.

En este sentido, Generali lanzó en 2020 su primera campaña global de publicidad bajo el claim “El Rojo GENERALI no es solo nuestro color, es nuestra actitud”. Esta actitud Rojo GENERALI se resume en tres conceptos: corazón que ofrece una experiencia humana y de compromiso; alma que representa la empatía y cercanía con los clientes, a quienes tratamos de forma individualizada; y pulso, por nuestra proactividad para asumir los retos y hacer las cosas bien.

Durante el ejercicio 2021 se ha dado un paso más para afianzar estos atributos de la marca GENERALI en la mente de los consumidores y la compañía ha lanzado varias olas publicitarias basadas en productos concretos. La primera sobre los seguros de Autos y Hogar y sus ventajas diferenciales, donde se han puesto en valor parámetros que refuerzan la excelencia en el servicio ofrecido al cliente. La segunda sobre el novedoso lanzamiento en España de GENERALI Vitality, un programa de salud, exclusivo, dirigido a clientes, que además de ofrecer consejos personalizados sobre actividad física, nutrición y descanso para mejorar los hábitos de vida de nuestros clientes, ofrece recompensas y premia al cliente a medida que va cumpliendo objetivos.

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.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

2. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS

Los siguientes capítulos desarrollan con mayor grado de detalle los aspectos relevantes para la compañía.

2.1 Gestión de riesgos no financieros

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.

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.

Identificación y valoración 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

El plan operativo de la Compañía se fundamenta en un enfoque denominado de manera general “gestión integral de riesgos corporativos” (*enterprise risk management*), basado y promovido por una cultura corporativa que gira en torno a sistemas adecuados de control interno y gestión de riesgos. Este concepto incluye una compleja serie de herramientas, mecanismos, soluciones organizativas, recursos humanos, etc.

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 garanticen el cumplimiento de las estrategias establecidas por el Consejo.

Como consecuencia de la necesidad de claridad en un contexto que es testigo de la proliferación y, en ocasiones, solapamiento, del número de órganos de gobierno y funciones de control, 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 tres líneas de defensa:

1. Funciones operativas (los responsables directos del riesgo), que representan la primera línea de defensa y tienen la responsabilidad última de los riesgos en relación con su área de competencia
2. Gestión de Riesgos, Cumplimiento Normativo y Función Actuarial, que constituyen la segunda línea de defensa
3. Auditoría Interna, que es la tercera línea de defensa

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

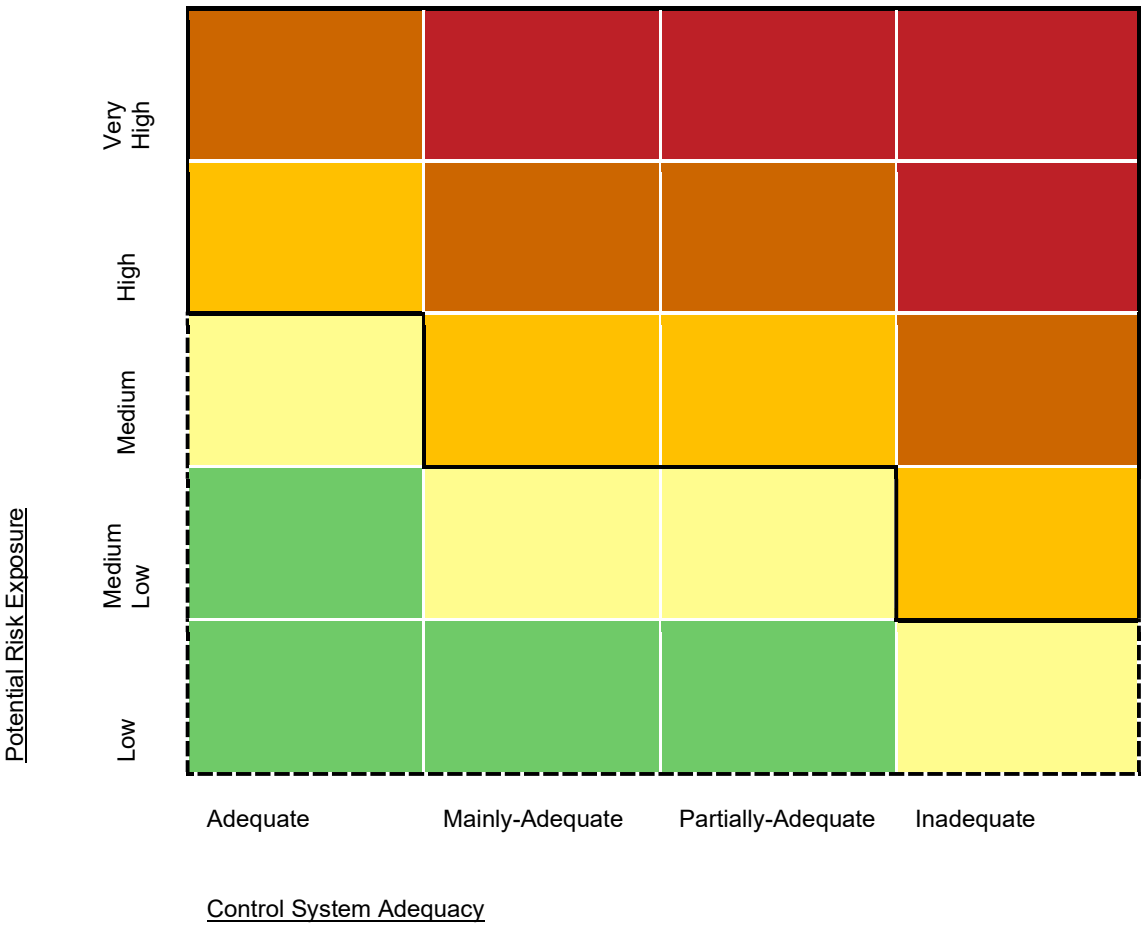
Medición de riesgos

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).

Las fases de evaluación a alto nivel de los riesgos operacionales y de cumplimiento son:

- **Pre Assessment:** Evaluación preliminar de los riesgos por parte de las funciones de **Cumplimiento y Riesgos**.
- **Assessment:** Revisión de los resultados clave del pre-assessment con los **propietarios de riesgos.**
- **Validación:** Validación de los resultados por parte de la **Alta Dirección.**

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



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.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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.

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 del incluye, al menos:

- Recopilación y análisis de indicadores de cumplimiento
- Análisis de los resultados para identificar la necesidad de adoptar medidas correctivas
- Realización de pruebas sobre la capacidad de los controles para mitigar los riesgos identificados
- Realización de seguimiento de iniciativas encaminadas a responder a fallos de cumplimiento

2.2 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 Cumplimento 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.

Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Generali es consciente de la trascendencia que las políticas de prevención de 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 de obligado cumplimiento que presidirán la conducta diaria de todos los colaboradores, cualquiera que

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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:

- Cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de banqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales e internacionales
- Evaluar los riesgos en materia de blanqueo y financiación del terrorismo relacionados con el sector asegurador
- Implantar las normas de actuación y sistemas de control adecuados para mitigar los riesgos, así como evaluar su implementación efectiva
- Establecer sistemas de identificación y clasificación de los clientes por riesgo, así como, adoptar las medidas de diligencia debida necesarias
- 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 establecida para definir los procedimientos y controles a seguir en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo –entre las que destacan el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo–, cabe destacar otras iniciativas como:

- **La utilización de herramientas informáticas**. Generali utiliza una pluralidad de herramientas informáticas 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).
- **Canal de denuncias**. Los empleados, directivos y colaboradores podrán denunciar en el buzón establecido por el Grupo Generali toda información que consideren relevante en relación con potenciales incumplimientos de cualesquiera materias relacionadas con PBCFT. El Responsable de Cumplimiento Normativo garantizará que existen procedimientos para que las denuncias que se hagan llegar a dicho buzón puedan ser, a voluntad del denunciante, incluso anónimas.

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 el Consejo de Administración de Assicurazioni Generali S.p.A. aprobó el 14 de diciembre de 2014 el Código de Conducta del Grupo GENERALI, 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.

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:

- la promoción de la diversidad y la inclusión
- los activos y los datos empresariales de protección
- los conflictos de interés
- la lucha contra la corrupción y el soborno
- información financiera e información privilegiada
- blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y las sanciones

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 en la web pública de la compañía:

https://www.generali.es/quienes-somos/codigo-conducta

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Canal de denuncias

Como se ha mencionado anteriormente, se ha instituido un canal de denuncias como mecanismo que permite informar de forma confidencial 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.). Estas conductas pueden ser informadas a través de diversos buzones electrónicos locales –compliance.es@generali.com– y de Grupo –concerns.co@generali.com– o por correo postal.

Complementariamente, aquellos temas relacionados con las áreas de Finanzas, Auditoría y Contabilidad, Banca, Anti-Soborno también pueden denunciarse a través de *Group Compliance Helpline* (proporcionado por un proveedor independiente, filial de Navex Global). Los informes, así como los datos de los demandantes y las personas en cuestión, son tratados de forma confidencial y con la máxima discreción.

https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/101153/index.html

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

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 deberían llevar en sus libros registros correctos y transparentes de 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 principal donante. Así mismo, recibe donaciones de terceros y somete dichas donaciones al procedimiento de due diligence más arriba descrito para prevenir el blanqueo de capitales.

Donación	2020	2021
Fundación Tomillo	57.950 €	0 €
Associació Educativa Itaca	62.900 €	0 €
Fundación Generali THSN España	0 €	149.800 €
Fundación SERES	6.900 €	0 €
Bancos de Alimentos (FESBAL)	10.804 €	0 €
CEU San Pablo	30.000 €	0 €
ADECCO (Emergencia por el Empleo)	13.000 €	37.600 €
Cáritas		207.085 €
Federación Española de Rugby		125.000 €
Otras donaciones >10.000€		22.815 €
TOTAL	**181.554 €**	**542.300 €**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

2.3. 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 nuestros 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.

2.4 Recursos humanos

El Grupo Generali en España 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. El número total de empleados del Grupo en España a cierre de 2021 asciende a 1.710 empleados (1.708 empleados en 2020). En este informe se detalla únicamente la información de la compañía de Seguros, Generali España, S. A de Seguros y Reaseguros que cuenta, a la misma fecha, con 939 empleados (936 empleados en 2020).

El 100% de los empleados de Generali España se rige por el VI Convenio Colectivo de Grupo Generali, convenio de grupo de empresas publicado en el BOE el 17/07/2017 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, siendo de aplicación supletoria el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros. El 24 de noviembre de 2020 se acordó la prórroga del VI Convenio Colectivo de Grupo Generali hasta 31 de diciembre de 2021, prórroga que fue publicada en el BOE el 23 de diciembre de 2020. En fecha 21 de diciembre de 2021 se presentó la denuncia de dicho VI Convenio Colectivo, constituyéndose la Mesa de Negociación del VII Convenio Colectivo en fecha 19 de enero de 2022.

El VI Convenio Colectivo de Grupo Generali, así como su prórroga, fueron firmados por el 100% de la representación de los trabajadores con representación en la Mesa Negociación del Convenio. 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 Representación Legal de los Trabajadores.

Generali Seguros adopta como propia la Política de Remuneraciones del Grupo Generali garantizando así la coherencia, el cumplimiento de la normativa local y comunitaria, la transparencia, la gestión consistente de los riesgos y la rentabilidad a largo plazo.

Generali concibe la sostenibilidad como pilar estratégico para el negocio, como parte esencial de su compromiso promover que las personas forjen un futuro más seguro cuidando de sus vidas y sueños; y con el objetivo de convertirse en socios de por vida de nuestros clientes. Todo ello con la ambición de participar y fomentar los principios de sostenibilidad entre sus clientes, empleados, colaboradores, agentes, proveedores y en general en la sociedad y

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

en el entorno.

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:

- Equidad y consistencia de las remuneraciones en relación con las responsabilidades asumidas y las capacidades demostradas
- Coherencia con la estrategia y los objetivos establecidos
- Competitividad respecto a las tendencias y prácticas del mercado
- Evaluación de los méritos y del rendimiento en función de los resultados, la conducta y los valores;
- Gobierno corporativo transparente y cumplimiento normativo.
- Sostenibilidad, entendida como la integración de estos riesgos en los sistemas de retribución variable, en los procesos de toma de decisión y en los principios generales que parten de nuestra ambición como actor para lograr una sociedad mejor y más justa.

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.

Desde 2018 existe un Plan de Retribución Flexible para todos los empleados que permite personalizar el salario y adecuarlo a las necesidades individuales. El Plan incluye la posibilidad de acceder a una póliza de salud con un precio muy interesante para el empleado y familiares directos, financiar cursos de formación, obtener la tarjeta transporte y acceder a tickets guardería con las ventajas que un plan de este tipo conlleva. Además, se ha realizado una campaña para comunicar mejor la compensación total y los beneficios sociales que Generali Seguros ofrece. Todo ello de una manera accesible a través del portal de empleados “Generali Benefits”.

En 2019, el Grupo Generali lanzó, a nivel global, un Plan de compra de Acciones en condiciones favorables a todos sus empleados. El plan We SHARE permitió a cualquier empleado que así lo decidió, destinar una cantidad mensual de la nómina a la adquisición de acciones de la matriz en el plazo de tres años y en condiciones muy beneficiosas (es un plan protegido e incorpora beneficios adicionales). Transcurrido este plazo, los empleados adquirirán acciones de Generali.

El Plan forma parte importante de la estrategia del Grupo con el objetivo de fortalecer el vínculo de pertenencia y fomentar los comportamientos identificados como claves para incorporar a los empleados en el crecimiento del Grupo y hacerles partícipes del éxito convirtiéndose en accionistas dentro de un marco protegido.

Adicionalmente, en el ámbito del plan WE SHARE, el Grupo Generali se compromete a donar el valor equivalente a 1 acción, por cada empleado partícipe, en el Programa de acción social del Grupo, THE HUMAN SAFETY NET (THSN) incorporando también la posibilidad de que cada uno de los empleados pueda donar a THSN una parte del beneficio.

2.4.1 Información de la plantilla

En cuanto a la información de la plantilla, a continuación, incluimos distintas clasificaciones:

1. **Empleados por sexo:**

Año 2020

Mujeres	Hombres	Total
315	621	**936**

Año 2021

Mujeres	Hombres	Total
326	613	**939**

La situación generada por la pandemia tuvo como consecuencia una menor rotación y una gestión más prudente de la contratación. A lo largo del ejercicio 2021 se está produciendo un progresivo incremento de la rotación que ha permitido incrementar la presencia de mujeres en línea con el compromiso de fomentar la diversidad y promover contratación y la promoción de mujeres, especialmente en las posiciones o colectivos en los que están infra representadas.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

2. **Empleados por edades:**

Año 2020

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<25 años	5	1	6
<35 años	45	60	105
<45 años	85	154	239
<55 años	98	172	270
55 o más años	82	234	316
TOTAL	**315**	**621**	**936**

Año 2021

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<25 años	5	4	9
<35 años	49	57	106
<45 años	89	146	235
<55 años	99	165	264
55 o más años	84	241	325
TOTAL	**326**	**613**	**939**

Al igual que en los gráficos de distribución por género, la realidad de la distribución por edades refleja un progresivo incremento de la rotación voluntaria y, en consecuencia, cierta renovación de la plantilla. También en este punto es y será esencial la apuesta por la diversidad.

3. **Empleados por categoría profesional:**

Año 2020

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	0	5	5
Directivos	9	21	30
Mandos intermedios	18	113	131
Empleados	288	482	770
TOTAL	**315**	**621**	**936**

Año 2021

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	1	5	6
Directivos	8	22	30
Mandos intermedios	14	99	113
Empleados	303	487	790
TOTAL	**326**	**613**	**939**

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 implantación de los principios de simplificación organizativa que responden a la transformación

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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).

Generali ha asumido el compromiso de impulsar la paridad de género en su alta dirección y está adoptando medidas efectivas en este sentido.

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 da valor a posiciones de contribución individual.

4. Empleados por tipo de contrato:

Todos los empleados, a cierre de 2021, tienen contrato indefinido, de los cuales 934 son a tiempo completo y 5 a tiempo parcial.

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

Año 2020 (a cierre de ejercicio)

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	315	621	936
Temporal			0
TOTAL	315	621	936

Año 2021 (a cierre de ejercicio)

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	326	613	939
Temporal			0
TOTAL	326	613	939

La comparación de los datos de promedio de contratos respecto al año anterior se ha realizado con la plantilla a cierre por modalidades de tipos de contrato a cierre de 2021 y además se han calculado los promedios anuales.

Año 2020 (Promedio Anual)

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
H		623,83		
M	1	313,17		

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
Alta dirección		5		
Directivos		30,17		
Mandos intermedios		131,83		
Empleados	1	770		

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
<25 años	1	5,5		
<35 años		100,08		
<45 años		237,58		
<55 años		268,25		
55 o más años		325,58		

Año 2021 (Promedio Anual)

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
H		616,41		
M	4,16	318,09		

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
Alta dirección		5,75		
Directivos		29,91		
Mandos intermedios		126,5		
Empleados	4,16	772,34		

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
<25 años	2,42	3,67		
<35 años	0,75	100,42		
<45 años	1	234,833		
<55 años		260,42		
55 o más años		335,16		

5. Por rangos de antigüedad:

Año 2020

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
<=2 años	38	49	87
<=5 años	32	40	72
<=10 años	41	70	111
<=20 años	64	158	222
> 20 años	140	304	444
TOTAL	**315**	**621**	**936**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Año 2021

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
<=2 años	47	53	100
<=5 años	38	46	84
<=10 años	32	58	90
<=20 años	72	159	231
> 20 años	137	297	434
TOTAL	**326**	**613**	**939**

6. Personas con discapacidad:

En 2021 hay 12 empleados con algún grado de discapacidad certificada.
En 2020 había 11 empleados con algún grado de discapacidad certificada.

7. Despidos realizados:

Las bajas por despido en 2021 se han realizado en todos los casos en el colectivo de empleados y con el detalle de grupos de edad y sexo que se incluye a continuación.

Año 2020

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<25 años			0
<35 años		1	1
<45 años	1		1
<55 años		2	2
55 o más años	1		1
TOTAL	**2**	**3**	**5**

Año 2021

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<25 años			0
<35 años	2	1	3
<45 años	2	2	4
<55 años			0
55 o más años			0
TOTAL	**4**	**3**	7

Número de despidos por categoría profesional

Año 2020

	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección			0
Directivos			0
Mandos intermedios			0
Empleados	2	3	5
TOTAL	**2**	**3**	**5**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección			0
Directivos			0
Mandos intermedios			0
Empleados	4	3	7
TOTAL	**4**	**3**	**7**

8. Consejeros por tipología:

Año 2020

	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
Consejo de Administración	17%	50%	33%
Comisión de Auditoría y Control			100%

Año 2021

	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
Consejo de Administración	14%	57%	29%
Comisión de Auditoría y Control		33%	67%

2.4.2 Igualdad y Diversidad

La Diversidad y la Inclusión ocupan un lugar preferente en la estrategia de Generali “Be Bold for Inclusion”, 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 estrategia 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.

Queremos poner en valor los diferentes conocimientos, habilidades y experiencias de las personas que integran la Compañía para que nos 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, que en España está representado al más alto nivel por nuestro CEO Santiago Villa, Sponsor de Diversidad; y a nivel local, el compromiso de la Dirección se da igualmente al más alto nivel, siendo nuestro CEO miembro activo del Comité D&I de Grupo y participando personalmente en las reuniones del Comité de Diversidad e Inclusión.

La Compañía cuenta con una función específica “Diversity & Inclusion”, dentro del ámbito de gestión de personas (People & Organization), encargada del diseño e implantación de las políticas 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.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Asimismo, a través de la iniciativa WE are D&I se han creado grupos de trabajo integrados por empleados y empleadas voluntarios que trabajan en los diferentes ejes de la diversidad (género, edad, discapacidad, LGTBI y cultura y conciliación) para dotarlos de una mayor capilaridad dentro de la organización.

Existe un Comité de Diversidad & Inclusión, constituido en 2016, integrado por empleados 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. El Comité de D&I cuenta con la participación directa y el respaldo del CEO.

A través de la iniciativa We are D&I en 2020 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.

Generali considera la formación y sensibilización como elementos clave en la creación de una cultura de diversidad. Por ello, durante el año 2021 hemos realizado un importante esfuerzo en materia de formación y sensibilización del personal, con el lanzamiento de una 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.

En el marco de esta Campaña, se han lanzado acciones formativas mensuales para todo el personal, destacando, entre ellas:

- **Curso sobre Realidad Generacional**, con la colaboración del Observatorio Generación & Talento, del que Generali es miembro y socio-protector. En el curso se muestran las experiencias y valores de las distintas generaciones y los beneficios de la convivencia y la colaboración intergeneracional en la empresa.
- **Charla motivacional sobre diversidad LGTB** y encuentro de nuestro CEO con el presidente de la Asociación REDI, Miguel Castro (enero 2021), retransmitido a través de Teams a toda la plantilla. En este encuentro se trató principalmente de la presencia del colectivo LGBTQI+ en el entorno empresarial, destacando aspectos como la sensibilización sobre las diferentes realidades contempladas dentro del colectivo y la importancia del lenguaje inclusivo.
- **Formación en Diversidad, Discapacidad y Trato adecuado**, con la colaboración con la Fundación Adecco, y el lanzamiento de un Proyecto de realidad virtual "Realidades diferentes" para ponernos en el lugar de personas con diferentes tipos de discapacidad. Para ello se distribuyeron 1.800 gafas de realidad virtual 3D entre el personal.
- **Campaña DiverseAbility**, con motivo de la celebración de la Semana Europea para el Empleo de las Personas con Discapacidad, para llamar la atención sobre las discapacidades invisibles.
- **Curso de Sesgos Inconscientes y Sesgos de Género** para tomar conciencia de aquellas creencias limitantes y prejuicios que pueden condicionar nuestra percepción de la realidad.
- **Formación en diversidad** LGBTIQ+ para detectar los sesgos y prejuicios que afectan a las personas LGBTIQ+, y las oportunidades de inclusión de este colectivo
- Evento de sensibilización con hijos/as de empleados, donde se muestran **modelos de liderazgo femenino** en Generali, con participación de mujeres con responsabilidad en distintos ámbitos de la Compañía y carreras STEM (mujeres actuarias, directivas, comerciales etc)
- **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 Toolkits de selección para managers y empleados, en clave de diversidad e inclusión.
- Elaboración de un proyecto basado en metodología Design Thinking sobre presencia de mujeres en el ámbito comercial y propuesta de valor de la función comercial (CommHERcial)

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.

A nivel interno, existe un espacio específico en la intranet "Espacio para la Diversidad", donde se publica toda la información sobre proyectos, iniciativas y acciones del Comité de Diversidad & Inclusión, así como un buzón de

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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 "Be Bold for Inclusion", desayuno anual con el CEO que se celebra con motivo del Día Internacional de la Mujer, donde se presentan y actualizan las diferentes 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.

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

A nivel de comunicación externa, 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 han desarrollado diversas actividades, encuentros y webinars durante 2020-2021, con participación de profesionales del mundo de la empresa, el derecho y la investigación. Así, la Jornada Digital sobre El Futuro del Empleo en la era Post-Covid (junio 2020) y el lanzamiento de un Think Tank con empresas con 3 sesiones sobre los siguientes temas: "El reto generacional de la digitalización súbita"; "Habilidades digitales, soft skills y la necesidad de diversidad de formaciones en las empresas"; y "Traspaso intergeneracional de conocimientos sobre la empresa en entornos virtuales".

Generali España es miembro y socio-protector del Observatorio Generación & Talento – Generacciona, 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 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.

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 o el Día de las personas con Discapacidad.

Actualmente estamos trabajando en diversas iniciativas para la difusión de la cultura de diversidad de Generali entre nuestros clientes, agentes y mediadores, con especial foco en discapacidad y diversidad LGBTIQ+. Así, con ocasión de la celebración de la Semana del Orgullo LGBTIQ+, se lanzaron focus groups con mediadores para el análisis de productos y servicios

Logros específicos en materia de diversidad

- Lanzamiento del **Programa Internacional de Diversidad e Inclusión** en junio 2021, para la aplicación de ideas innovadoras que aceleren la estrategia de diversidad a nivel de Grupo, a través de metodología del Design Thinking, en colaboración con compañeros de todas las unidades de negocio internacionales, con el apoyo de un líder senior.
- Lanzamiento de la **Red WE proud LGBTQI+ y aliad@s**, cuya misión es apoyar a los emplead@s del colectivo para reforzar su inclusión en el ámbito laboral, promoviendo la visibilidad del colectivo LGTBIQ+ y creando un entorno seguro y de confianza en el que pueden conectar con personas que les entienden y les apoyen. En febrero 2020, se creó la primera Red LGTB y aliados del Grupo, y se constituyó a nivel local un Grupo de Trabajo para la inclusión LGBTI+, integrado por empleados/as voluntarios/as.
- Participación en la **Encuesta Salud y Bienestar Diversidad Generacional en tiempos de Covid 19**, impulsada por el Observatorio Generación y Talento con la colaboración de la Universidad Europea de Madrid, como estudio pionero para analizar las consecuencias de la pandemia de la COVID-19 en la salud psicológica y emocional de las distintas generaciones presentes en la empresa.
- Lanzamiento de la **Encuesta de Bienestar de Generali** (abril 2021), para valorar la oferta wellness existente en la Compañía y diseñar una Estrategia global de bienestar que incluya todos los aspectos de salud física, mental y emocional/social de las personas desde una perspectiva generacional.
- Junio 2021 – Lanzamiento de un Think Tank con empresas en el marco de la **Cátedra GENERALI-CEU** sobre Diversidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades ante el Empleo en el que se han celebrado tres sesiones sobre "El reto generacional de la digitalización súbita"; "Habilidades digitales, soft skills y la necesidad de diversidad de formaciones en las empresas"; y "Traspaso intergeneracional de conocimientos sobre la empresa en entornos virtuales".
- Lanzamiento de la Campaña de formación **Be inclusive training** (2020-2021): potente Campaña de formación y sensibilización en materia de diversidad e inclusión dirigida a todo el personal, con acciones formativas mensuales para reforzar los conocimientos sobre los diferentes ejes de la diversidad y potenciar una cultura inclusiva (género, edad, discapacidad, sesgos inconscientes, LGBTI etc.).

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

- Lanzamiento de la **II Edición de Encuesta de Diversidad 2021**, que evalúa la progresión de los distintos ámbitos de la diversidad en la empresa y en la que se aprecia una valoración muy positiva de las iniciativas desarrolladas durante 2021, especialmente la creación de grupos de trabajo con empleados voluntarios - WE are D&I; y la campaña de formación Be Inclusive Training. En general, se observa una mejor percepción de todos los índices de diversidad en la empresa (discapacidad, diversidad de género, LGBTIQ+, diversidad generacional etc).
- Celebración de la **Semana de la Diversidad de Generali 2021**, que en esta ocasión ha puesto el foco en la diversidad generacional y el reconocimiento del talento senior. Hemos contado con el testimonio personal de empleados y empleadas con una larga trayectoria en la Compañía que han compartido su experiencia y su mensaje para las nuevas generaciones, a través de vídeos publicados en la intranet.
- Campaña de comunicación y sensibilización sobre **Desconexión Digital**, dirigida a managers y empleados, con objeto de concienciar sobre la necesidad de la desconexión como garantía de salud laboral y calidad en el trabajo.
- Lanzamiento del **Programa Digital Leaders -New Ways of Working NWoW**, a través del cual personas con habilidades digitales prestan su apoyo y asesoramiento a otros compañeros en el manejo de las nuevas tecnologías, con especial foco en los empleados seniors.
- Creación de una red social de empleados/as, a través de **Yammer**, con el objetivo de fomentar la interacción entre personas de distintos perfiles, edades y funciones, promoviendo fórmulas de mentoring informal y conocimientos compartidos, así como intereses comunes y otras actividades.
- **Programa Buddy** para las nuevas incorporaciones a la Compañía, en el que se facilita un compañero/guía- por medio de empleados voluntarios- a las personas que llegan a la Compañía por primera vez.
- **Be Bold for Inclusion 2021**: Desayuno anual con el CEO que se celebra con motivo del Día Internacional de la Mujer, que este año ha puesto el foco en las mujeres líderes de la Compañía.
- **Programa CommHERcial** para promover la presencia y el talento femenino en la función comercial.
- **Campaña Referal** para fomentar la diversidad en los procesos de selección y la incorporación de mujeres a la Compañía a través de candidatas referenciadas por los propios empleados.
- Celebración de la **Semana del Orgullo LGBTIQ+** 2021, con diferentes actividades de sensibilización y concienciación, como el lanzamiento de un curso sobre Diversidad LGBTIQ+ con la colaboración de Intrama, y la colocación de roll-ups en la entrada de edificios, banner en la intranet, y fondos de pantalla para los empleados/as.
- Continuidad del **Programa de Mentoring Femenino** y el **Woman Mentoring Program** a nivel de Grupo, para el empoderamiento del talento femenino en la organización.
- Continuidad del **Programa de Mentoring Recíproco** y **Mentoring de Desarrollo**, en el que personas con responsabilidad en la empresa mentorizan a otros empleados más jóvenes en conocimiento de la empresa, el sector y valores corporativos.
- Continuidad del Programa de desarrollo del talento joven **Generali Talent** (programa de becas en la empresa) y acuerdos con Universidades y centros docentes para la atracción del talento joven.
- Celebración del **Día contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia** (17 de mayo.
- Celebración del **Día Nacional de la Conciliación** (23 de marzo).
- Diferentes acciones de **Voluntariado Corporativo** realizadas en entorno virtual, con la colaboración de la Fundación ADECCO, especializada en la inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de empleabilidad.
- Celebración de la **Semana del Empleo de las Personas con Discapacidad** (noviembre 2020) con el lanzamiento Campaña DiverseAbility.
- Actualmente estamos en un proceso de búsqueda de fuentes de reclutamiento con el objetivo de **incrementar la inclusión de personal con discapacidad en la plantilla**, mediante el establecimiento de alianzas con diversas fundaciones.
- También estamos trabajando en el diseño de un Plan de acción para la mejora de la **accesibilidad de nuestros productos y servicios para personas con discapacidad**, eliminando posibles barreras a la hora de la contratación o la prestación de servicios.
- Renovación en 2021 de la **Certificación Top Employers**, que reconoce a Generali España como una de las mejores empresas para trabajar en nuestro país, destacando su estrategia de gestión del talento, gestión de la diversidad y los programas de acogida y desarrollo del liderazgo.
- Renovación de la **Certificación EFR de la Fundación Masfamilia** como Empresa Familiarmente Responsable,

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

con mejora de nuestra calificación, destacando el importante progreso del modelo en la organización y la percepción de que estamos en un proceso de mejora continua en materia de conciliación.

- Generali está reconocida entre las **Top 30 Empresas en España más comprometidas con la Diversidad y la Igualdad**, según Informe VariableD2021 de INTRAMA.

Año 2020

	Retr. Fija anual	Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)
ALTA DIRECCIÓN	**160.498**	**212.367**
<45	119.310	140.590
<55	195.000	265.473
55 o más	161.590	230.528

Año 2021

	Retr. Fija anual	Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)
ALTA DIRECCIÓN	**157.500**	**189.867**
<45	160.000	187.825
<55	157.000	190.275
55 o más	0	0

En la retribución total de la alta dirección, no se incluyen las dietas, indemnizaciones ni el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

Para el resto de los colectivos de empleados las retribuciones medias (Fija y total) y el ratio de brecha se incluye a continuación:

Año 2020

	Retr. Fija anual			Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)		
Colectivos	**Mujeres**	**Hombres**	**Ratio**	**Mujeres**	**Hombres**	**Ratio**
DIRECTIVOS	**84.017**	**101.362**	**17,11%**	**99.084**	**126.142**	**21,45%**
<45	81.250	96.215	15,55%	95.663	121.509	21,27%
<55	84.738	89.617	5,44%	99.141	111.738	11,27%
55 o más	92.200	109.004	15,42%	112.540	134.169	16,12%
MANDOS INTERMEDIOS	**51.654**	**55.630**	**7,15%**	**59.472**	**66.637**	**10,75%**
<35	50.000	49.829	-0,34%	57.874	58.326	0,77%
<45	45.036	48.151	6,47%	52.949	57.208	7,45%
<55	58.308	56.547	-3,11%	66.104	68.527	3,54%
55 o más	47.700	62.052	23,13%	55.368	74.167	25,35%
EMPLEADOS	**33.748**	**37.668**	**10,41%**	**35.516**	**41.474**	**14,37%**
<25	24.800	21.000	-18,10%	24.800	21.000	-18,10%
<35	28.270	31.046	8,94%	29.804	33.056	9,84%
<45	31.192	32.766	4,80%	33.732	36.843	8,44%
<55	33.328	38.378	13,16%	35.785	43.106	16,98%
55 o más	38.399	42.181	8,97%	40.844	45.663	10,55%
TOTAL	**35.729**	**44.080**	**18,94%**	**38.701**	**50.292**	**23,05%**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Año 2021

	Retr. Fija anual			Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)		
Colectivos	**Mujeres**	**Hombres**	**Ratio**	**Mujeres**	**Hombres**	**Ratio**
DIRECTIVOS	**85.994**	**100.474**	**14,41%**	**101.392**	**123.777**	**18,09%**
<45	85.250	91.843	7,18%	98.943	112.376	11,95%
<55	86.738	93.800	7,53%	103.840	119.315	12,97%
55 o más	0	110.441	-	0	136.072	-
MANDOS INTERMEDIOS	**50.811**	**55.755**	**8,87%**	**58.855**	**68.896**	**14,57%**
<35	41.300	47.000	12,13%	46.878	51.837	9,57%
<45	54.188	49.415	-9,66%	60.626	60.658	0,05%
<55	51.372	56.866	9,66%	60.490	71.562	15,47%
55 o más	46.850	60.600	22,69%	55.580	74.688	25,58%
EMPLEADOS	**34.097**	**38.427**	**11,27%**	**36.370**	**42.162**	**13,74%**
<25	26.400	24.250	-8,87%	27.647	24.625	-12,27%
<35	28.410	31.562	9,99%	29.773	33.892	12,15%
<45	33.095	34.474	4,00%	35.821	38.410	6,74%
<55	35.332	37.685	6,24%	37.756	41.937	9,97%
55 o más	37.547	43.245	13,18%	39.812	46.895	15,10%
TOTAL	**36.094**	**43.494**	**17,01%**	**38.939**	**49.468**	**21,28%**

En lo que se refiere a la brecha salarial las diferencias entre los salarios medios de hombres y mujeres tienen como causa fundamental la ausencia histórica de mujeres en determinados colectivos, fundamentalmente en el ámbito comercial. Es importante resaltar que la plantilla de Generali Seguros cuenta con una edad media de 48 años y con una antigüedad de más de 19 años.

Si añadimos a estos datos el hecho de que el ratio de rotación voluntaria no alcanza el 4% a lo largo de los últimos 10 años es evidente que la diferencia es resultado de la realidad social del país y que se trata en todo caso más de un tema de presencia que de brecha.

La necesidad de avanzar en la mejora del ratio es una de las prioridades en materia de Compensación y en este punto avanzamos en el análisis y la medición de lo que denominamos Equal Pay Gap, utilizando metodología de mercado y estableciendo planes de acción concretos que nos ayuden a mejorar. No obstante, cualquier mejora será irremediablemente lenta, máxime en un contexto como el actual de contención salarial.

Dicho lo anterior, analizadas las remuneraciones por colectivo y rango de edad, se observa claramente el efecto de las Políticas de igualdad, si centramos el análisis en la plantilla más joven y en los colectivos más numerosos (empleados y mandos intermedios) observamos incluso el efecto contrario.

Por otro lado, cabe destacar que en el año 2021 aumenta la presencia de mujeres a nivel de compañía. Asimismo, se produce un incremento de mujeres a nivel directivo

En todos los casos para calcular la retribución fija anual se ha considerado la misma a jornada completa. La fórmula utilizada es: (Salario de hombres – salario de mujeres) / salario de hombres.

En cuanto a la información relacionada con los 7 miembros del Consejo de Administración, 6 de ellos son hombres y 1 mujer. De ellos, solo los Consejeros Independientes perciben una remuneración en concepto de dietas cuyo importe medio es de 31.650€ anuales. El resto de los Consejeros, que son empleados, no perciben dietas del Consejo y se entiende que su retribución salarial ya tiene en consideración su condición de Consejeros.

Durante el ejercicio 2021 no se han abonado indemnizaciones ni a Consejeros ni a Directivos en Generali Seguros.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

2.4.2.1 Remuneración media por sexo
(todos los colectivos)

	2020	2021
MUJER	38.701 €	39.396 €
HOMBRE	50.292 €	50.617 €

2.4.2.2 Remuneración media por edad

	2020	2021
<25	24.167 €	26.304 €
<35	33.700 €	32.827 €
<45	43.168 €	45.277 €
<55	48.020 €	49.072 €
55 o más	52.077 €	50.953 €

2.4.2.3 Remuneración media por categoría profesional

	2020	2021
ALTA DIRECCIÓN	212.367 €	189.867 €
DIRECTIVOS	118.025 €	117.808 €
MANDOS INTERMEDIOS	65.652 €	67.652 €
EMPLEADOS	39.246 €	39.940 €

En la retribución total de la alta dirección, no se incluyen las dietas, indemnizaciones ni el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo

2.4.3 Organización del trabajo

En el VI Convenio Colectivo de Grupo Generali, publicado el 17 de julio de 2017, se recoge expresamente en su artículo 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.

En la misma línea, el 16 de diciembre 2020, Generali España junto con las Representaciones Sindicales de Grupo suscribieron 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, en 2020, con anterioridad a la situación de pandemia, se ahondó en la extensión de la flexibilidad espacial a través del teletrabajo hasta superar el 40% de la plantilla de Grupo. Desde el mes de marzo de 2020, debido a la pandemia de COVID-19 se realizó el trabajo a distancia del 99,9% de los empleados, realizándose un plan de retorno a la oficina de manera escalonada desde el 11 de mayo hasta el 15 de septiembre.

En septiembre se implementó el programa Generali Smart Working, asociado a la situación de emergencia sanitaria, ya que resulta necesario para el cumplimiento de la distancia y restantes medidas de seguridad, que fue presentado a la Representación Legal de los Trabajadores para su información y consulta. Se ha regulado el trabajo a distancia en el Convenio Sectorial, publicado en el BOE del 27/12/21 y a nivel de empresa en el 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 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 está condicionado a la aplicación de medidas especiales de contención sanitaria que puedan surgir conforme a la evolución de la pandemia.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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. Hay un turno de tarde de 14:00 a 21:30 en el que se encuentra un reducido número de personas. La flexibilidad horaria habitual se ha ampliado en las Oficinas Centrales de Madrid y Barcelona para evitar aglomeraciones a la entrada y permitir más turnos en los comedores que posibilitaran su uso con la distancia de seguridad requerida.

Generali España implantó en 2016 el Modelo efr de gestión de la conciliación que le valió la certificación como Empresa Familiarmente Responsable en noviembre de 2016. El modelo ha sido renovado anualmente superando las correspondientes auditorías y mejorando nuestra calificación inicial. 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 la encuesta de compromiso Engagement Survey, se incorporaron mejoras y avances en conciliación y la flexibilidad, como, por ejemplo:

- Creación de un **Grupo de trabajo sobre Conciliación**, para el estudio y adopción de nuevas medidas, entre las que se incluyen la flexibilidad en el disfrute de los permisos; medidas de protección de la maternidad/paternidad (horas para visitas médicas, tutorías escolares, licencias para técnicas de reproducción asistida o viajes de adopción, ampliación reserva puesto trabajo en excedencias para cuidado de hijos etc.).
- Impulsados por el Comité de Diversidad e Inclusión, se han implementado **medidas de conciliación** que favorecen la corresponsabilidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la implementación de salas de lactancia en oficinas centrales en Madrid y Barcelona, la consideración de permiso retribuido para ambos progenitores de la asistencia a pruebas prenatales y técnicas de preparación al parto y la presencia de mujeres en las candidaturas finales en planes de sucesión.
- Publicación de un nuevo **Catálogo de medidas de Conciliación**, para facilitar su acceso a todos los empleados.
- Implantación del **Teletrabajo**, dentro de la estrategia smartworking del Grupo.

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 han suscrito un Acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital que 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 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.

Prevención 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:

- 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.
- 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.
- 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

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

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.

- Se mantendrán mecanismos para posibilitar una comunicación fluida con los trabajadores en materia de prevención y 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.
- 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.
- 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.

El año 2021 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. La evolución de la crisis sanitaria, que se desarrolla en un escenario de transmisión comunitaria sostenida generalizada, obliga a adaptar y concretar de manera continua las medidas adoptadas por la compañía para garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores.

   En colaboración con las autoridades sanitarias, el servicio de prevención ha elaborado un protocolo para la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión. Se realiza un registro, control y seguimiento de cada uno de los casos, aplicando las medidas de seguridad acordadas en el comité de crisis.

   Detección de trabajadores especialmente sensibles al SARS-COV-2 y coordinación con el servicio de Medicina del Trabajo para la valoración médica de esta vulnerabilidad y aplicación de las recomendaciones y medidas establecidas.

2) Plan de Prevención de Riesgos Laborales disponible para todos los empleados y actualizado en la anualidad 2021.
3) 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 2021, y actuaciones de Promoción de la Salud y Seguridad Vial.
4) Plan de Movilidad y Seguridad Vial: tras la obtención de la Certificación ISO 39001 de Seguridad Vial en 2016, se han mantenido iniciativas como la Semana de Seguridad Vial, que han propiciado el mantenimiento de la certificación ISO tras la renovación en la anualidad previa. Cabe destacar también la impartición de un curso a hijos e hijas de personas de la plantilla en la materia.
5) 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.
6) V Fase de la Evaluación de Riesgos Psicosociales: envío del cuestionario de riesgos psicosociales en el último trimestre del 2021 a todos los empleados, con más del 65% de participación.

En 2021 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:

- La realización de la **Semana de Vida Saludable** en la que se hizo nuevamente hincapié en riesgos psicosociales específica debida a la situación causada por la pandemia con charlas de “Hambre emocional”, “Hiperconectividad y Tecnoestrés” y “Burn-out”, así como la Semana de Seguridad Vial con acciones de concienciación y en lo relativo a manuales, destacar los de Sistema de Gestión de la Seguridad Vial y de Gestión del Entorno Laboral Saludable.
- Concesión de la certificación de la red comercial de Generali como **Espacio Cerebroprotegido** al recibir formación sobre la prevención del ictus miembros de todos los centros de trabajo de la red territorial.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Datos más representativos relacionados con la **Salud Laboral y la prevención**:

1. **Número de accidentes de trabajo:**

Año 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nº. de accidentes de trabajo	2	8	10

Año 2021

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nº. de accidentes de trabajo	2	3	5

En este apartado se han contabilizado todos los accidentes de trabajo, tengan o no baja médica aparejada, y sean en misión, *in itinere* o en el centro de trabajo.

2. **Enfermedades profesionales:** no hay enfermedades profesionales en la Compañía.

3. **Índices de Frecuencia y de gravedad:**

Año 2020

INDICE DE FRECUENCIA			INDICE DE GRAVEDAD		
Mujeres	**Hombres**	**TOTAL**	**Mujeres**	**Hombres**	**TOTAL**
0	1,94	1,29	0	0,10	0,07

Año 2021

INDICE DE FRECUENCIA			INDICE DE GRAVEDAD		
Mujeres	**Hombres**	**TOTAL**	**Mujeres**	**Hombres**	**TOTAL**
0	0	0	0	0	0

Para el cálculo de los índices se contabilizan solamente los accidentes con baja que ocurren mientras existe exposición al riesgo estrictamente laboral. Por tanto, se excluyen los accidentes “in-itínere” (ocurridos en el trayecto de ida o vuelta al trabajo). En 2021 no se han producido accidentes con baja in-labore.

4. **Tasa de absentismo:**

Para calcular la tasa de absentismo se comparan los días anuales de la plantilla media (365 x la plantilla media) con los días de ausencia (días naturales, días transcurridos entre la fecha de baja médica y la fecha de alta), incluyendo, en las causas de las ausencias, exclusivamente las ocasionadas por enfermedad común (con baja médica), accidente de trabajo, maternidad y paternidad.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Año 2020

	Plantilla media	Total días	Total días baja	Total horas baja	Tasa acum. (días)
Hombres	314	114.610	4.719	35.393	4,12%
Mujeres	624	227.760	6.394	47.955	2,81%
TOTAL	**938**	**342.370**	**11.113**	**83.348**	**3,31%**

Año 2021

	Plantilla media	Total días	Total días baja	Total horas baja	Tasa acum. (días)
Hombres	616	224.840	4.909	36.818	2,18%
Mujeres	322	117.530	4.290	32.175	3,65%
TOTAL	**938**	**342.370**	**9.199**	**68.993**	**2,69%**

2.4.4 Formación

En 2021 Generali ha seguido invirtiendo en la formación constante de sus empleados, considerada como una clave fundamental de éxito, con cursos presenciales o virtualizados, e-learning, blended y con iniciativas locales e internacionales.

En el 2021 la plantilla que ha participado en actividades de formación ha sido de un 100% - 939 empleados, totalizando una media de 62,70 horas por empleado.

Acciones Locales

Entre los distintos proyectos llevados a cabo en relación con Formación y Desarrollo destacan los siguientes:

- **Contenidos online**: Mantenemos la plataforma de Grupo We LEARN en la que 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, a la que también hemos incorporado contenido local. Asimismo, mantenemos la plataforma de formación Gener@ más orientada a contenido de producto y de ámbito comercial.
- **MAP2theNew**: Lanzamos el nuevo programa formativo en gestión y liderazgo dirigido a personas con responsabilidad en gestión de equipos en Generali. Este nuevo programa blended, orientado a dar soporte a todos nuestros managers en la gestión de equipos en entornos híbridos, compartir mejores prácticas y crear comunidad de managers se apoya en los principios contenidos en el GEM y en los comportamientos que nos llevarán a ser socios de por vida de nuestros clientes y de nuestros empleados en los ámbitos de comunicación, desempeño e innovación en un contexto de colaboración híbrido.
- **Mentoring**: 5 modalidades para las que, en Generali, mantenemos un proceso estructurado, formación y herramientas aplicados a distintos colectivos con objetivos específicos:
    1. **Mentoring de desarrollo**: dirigido a impulsar el desarrollo de empleados con potencial de ocupar posiciones de mayor responsabilidad o con mayor impacto sobre negocio.
    2. **Women Mentoring**: dirigido a mujeres con potencial directivo.
    3. **Mentoring recíproco**: parejas de mentor corporativo-mentor digital participan con el objetivo de reducir la brecha generacional.
    4. **Mentoring a nuevos managers**: dirigido a empleados que por un cambio de funciones pasan a gestionar equipos, como complemento a su onboarding específico.
    5. **Mentoring de visibilidad**: orientado a facilitar que empleados con potencial puedan alcanzar posiciones de responsabilidad o complejidad.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

- **Metodologías Ágiles**: En 2021 se lanzaron acciones específicas para dar a conocer las nuevas formas de trabajo, sensibilizar a la Dirección de la compañía y formar a ciertos empleados para que puedan incorporar en su día a día técnicas de Design Thinking y de Agile Delivery. Se lanzaron cursos específicos para Product Owners y Scrum Masters.
- **We LEARN**: En 2021 avanzamos en el proyecto formativo impulsado por nuestra empresa matriz para alcanzar los conocimientos y desarrollar las capacidades necesarias para que todos los empleados de GENERALI sean capaces de dar respuesta a los retos de nuestra estrategia. Las principales iniciativas son:
    1. **Formación Base**: formación online a todos los empleados en nuestra estrategia y sesiones presenciales para promover los comportamientos que nos lleven a ser Socios de Por Vida de nuestros clientes.
    2. **Upskilling**: Mejora en el nivel de un área de conocimiento actual, y adquisición de nuevas habilidades (skills) necesarias para cada empleado en relación con su puesto.
    3. **Reskilling**: Formación específica para equipar a los empleados que cambian de puesto con las skills necesarias para sus nuevas posiciones
- **Nuevo Rol del Manager**: Formación y asesoramiento a los empleados que gestionan equipos para impulsar la transformación a New Ways of Working. En 2021 se realizaron acciones de asesoramiento al equipo de alta dirección de Generali, procesos de asesoramiento ejecutivo a un colectivo de managers, onboarding específico y talleres de liderazgo a nuevos managers, como acciones adicionales al lanzamiento de MAP2theNew para todos los managers.
- **Programa de liderazgo femenino**: Para impulsar el papel de las mujeres en posiciones de responsabilidad en GENERALI, en 2021 se lanza un programa de desarrollo de liderazgo femenino. Este programa está dirigido a dos colectivos en paralelo: la consolidación y refuerzo de habilidades de las mujeres que ya ocupan una posición de dirección, y el desarrollo de habilidades de mujeres en posiciones de gestión de equipos para asegurar que son candidatas válidas para posiciones de mayor responsabilidad. Este programa incluye acciones formativas, trabajo personal y coaching y está complementado con la modalidad de Women Mentoring.

Acciones Internacionales

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

- Programas de **Desarrollo Internacional** (Lioness Acceleration Program, Step-Up, Elevate…).
- **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 master virtualizado para formar a empleados que vayan a desempeñar nuevos roles. En 2021 se lanzan convocatorias de “Data Scientist” y “Actuary of the Future” y se diseña el de “Smart Automation”
- **Regulatory Training**: en 2021 se unifican las plataformas de Compliance y Security Training y se unifica la gestión a través del portal We LEARN. Se implica a los distintos países en la coordinación y gestión de estas acciones formativas entre las que destacan, entre otras, Mission GDPR y Control System for Process Owners.

Datos más relevantes sobre Formación:

Horas de formación:

Año 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	0	126	126
DIRECTIVOS	631	1.641	2.272
MANDOS INTERMEDIOS	1.704	5.302	7.006
EMPLEADOS	23.100	28.149	51.249
TOTAL	**25.435**	**35.218**	**60.653**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Año 2021

	Mujeres	Hombres	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	87	167	254
DIRECTIVOS	569	1.360	1.929
MANDOS INTERMEDIOS	768	2.208	2.976
EMPLEADOS	16.489	37.232	53.721
TOTAL	**17.913**	**40.967**	**58.880**

Durante el 2021 Generali ha trabajado en desarrollar Planes de Acción cuyo objetivo ha sido dar respuesta a la opinión que los empleados tienen sobre "cómo es la experiencia que las personas que trabajan en Generali tienen de la compañía y cuál es su grado de engagement".

Por un lado, la encuesta Employee Experience ha hecho posible la elaboración de un Employee Journey del que han surgido distintos Planes de Acción sobre los que se ha trabajado a lo largo del 2021 y sobre los que actualmente se está trabajando.

Por otro lado, la cuarta edición de la encuesta de compromiso Global Engagement Survey, dirigida a toda la plantilla del Grupo a nivel mundial. La realización de esta consulta es clave para Generali España, ya que sirve como termómetro del compromiso de todas las personas que conforman la organización, así como brújula para orientar el camino de las mejoras durante los próximos años en base a los resultados obtenidos

En este sentido, a nivel funcional, se desarrollan cada dos años más de un centenar de iniciativas para que las acciones a realizar lleguen a todos los niveles de la organización y empoderar así a los colaboradores.

Como consecuencia de los resultados de la Global Engagement Survey de 2019, se diseñaron los planes de acción a nivel local en los que se trabajó en 2020 y parte del 2021:

- Daily simplification
- Mailing tips
- Talks to develop
- Thanksgiving month
- We are D&I
- Be inclusive

En esta nueva edición, puesto que ya se han desarrollado y se están planificando nuevas acciones relacionadas con el Employee Journey, queremos alinear e impulsar esas acciones con las que vamos a desarrollar de cara a esta nueva GES 2021.

Finalmente, recordamos que además de estas dos grandes Surveys en la compañía, existen otros mecanismos de consulta recurrentes, como la Encuesta de Riesgos Psicosociales (con carácter bianual) o la Voz del Empleado (con carácter trianual como parte del modelo efr de gestión de la conciliación).

Las personas de Generali pueden contactar con el equipo de People & Organization de manera presencial y a través de Teams o el buzón de correo electrónico centralizado de Employee Center.

Generali ha decidido sumarse a la transformación y simplificar la organización, para alcanzar un modelo que se acerque al cliente y empodere a sus empleados. Se propone romper los silos, trabajar de manera colaborativa, apoyar el espíritu emprendedor y eliminar la burocracia, siendo este último uno de los aspectos destacados en la encuesta de compromiso a lo largo de los años.

Es necesario rediseñar las estructuras y aplanarlas, para identificar fácilmente al propietario de las decisiones y obtener respuestas más rápidas. Los equipos deben trabajar de manera más autónoma y empoderada y la respuesta ágil exige reducir las capas jerárquicas y el número de personas ocupando esos roles. Así mismo, el rol de los managers ha de transformarse fortaleciendo la motivación y el empoderamiento. Con esta finalidad en 2019, 2020 y

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

durante el 2021 se ha impulsado la implantación de los principios de simplificación organizativa en varias Funciones de la compañía, así como la promoción de nuevas formas de trabajar (New Ways of Working…).

2.5 Sociedad

2.5.1 Compromisos de la empresa con la sociedad

2.5.1.1 Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y en el desarrollo local.

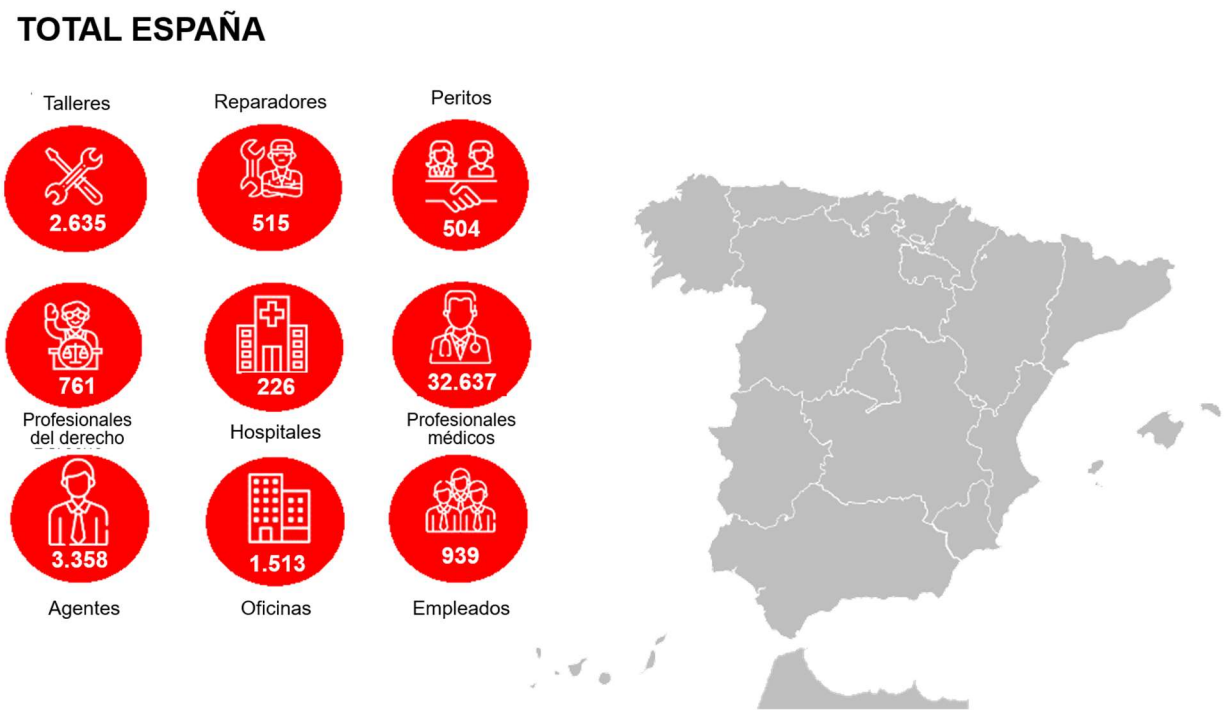
Para el desarrollo de las funciones asociada a la gestión de su importante cartera de negocio, Generali cuenta con un total de 939 empleados, distribuidos entre sus oficinas central de Madrid y de Barcelona, así como entre sus 8 direcciones territoriales y 105 sucursales y oficinas comarcales distribuidas por toda la geografía nacional.

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

Para ello Generali colabora con:

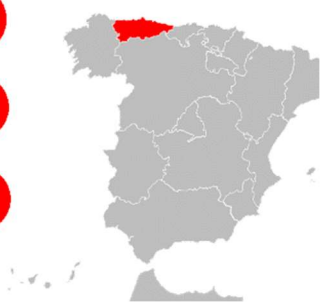
- 3.358 agentes exclusivos para la distribución de seguros y labores de atención al cliente y cuenta con 1.513 oficinas de agencia
- 2.635 talleres concertados para la reparación de vehículos y sustitución de lunas y cristales
- 514 profesionales pertenecientes a diversos gremios para la prestación de todo tipo de servicios en la reparación de los hogares e instalaciones de nuestros clientes (tales como pintores, albañiles, fontaneros, electricistas, cerrajeros, carpinteros…)
- 338 peritos expertos en daños patrimoniales y 156 especializados en vehículos a motor
- 759 profesionales del derecho
- con 226 clínicas y hospitales, así como con 32.637 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 como se desprende de los siguientes gráficos que agrupan, por comunidades autonómicas, los empleados y otros servicios que se acaban de describir.



GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

PRICIPADO DE ASTURIAS



PAÍS VASCO

BALEARES

MURCIA

MADRID

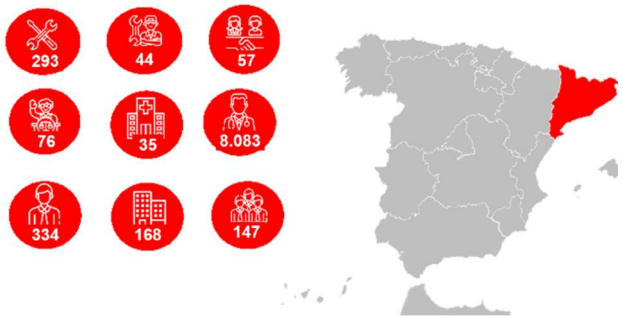
LA RIOJA

GALICIA

EXTREMADURA

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

CATALUÑA

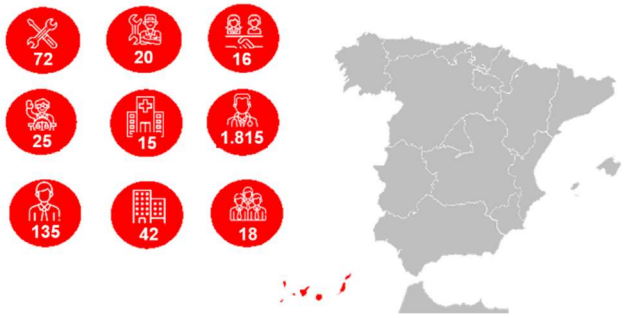


CASTILLA LEÓN

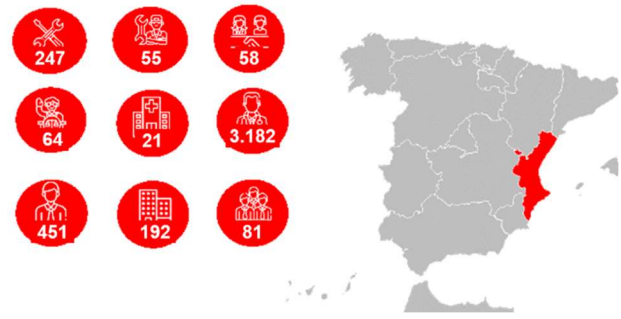
CASTILLA LA MANCHA

CANTABRIA

CANARIAS

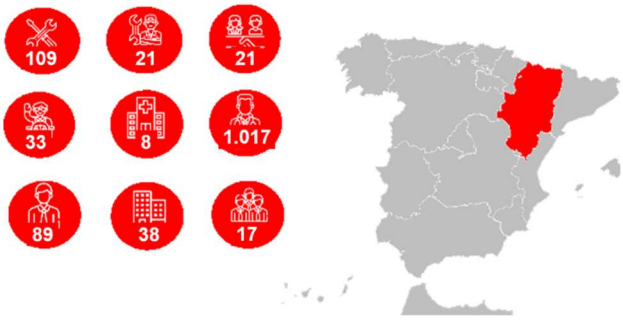


COMUNIDAD VALENCIANA

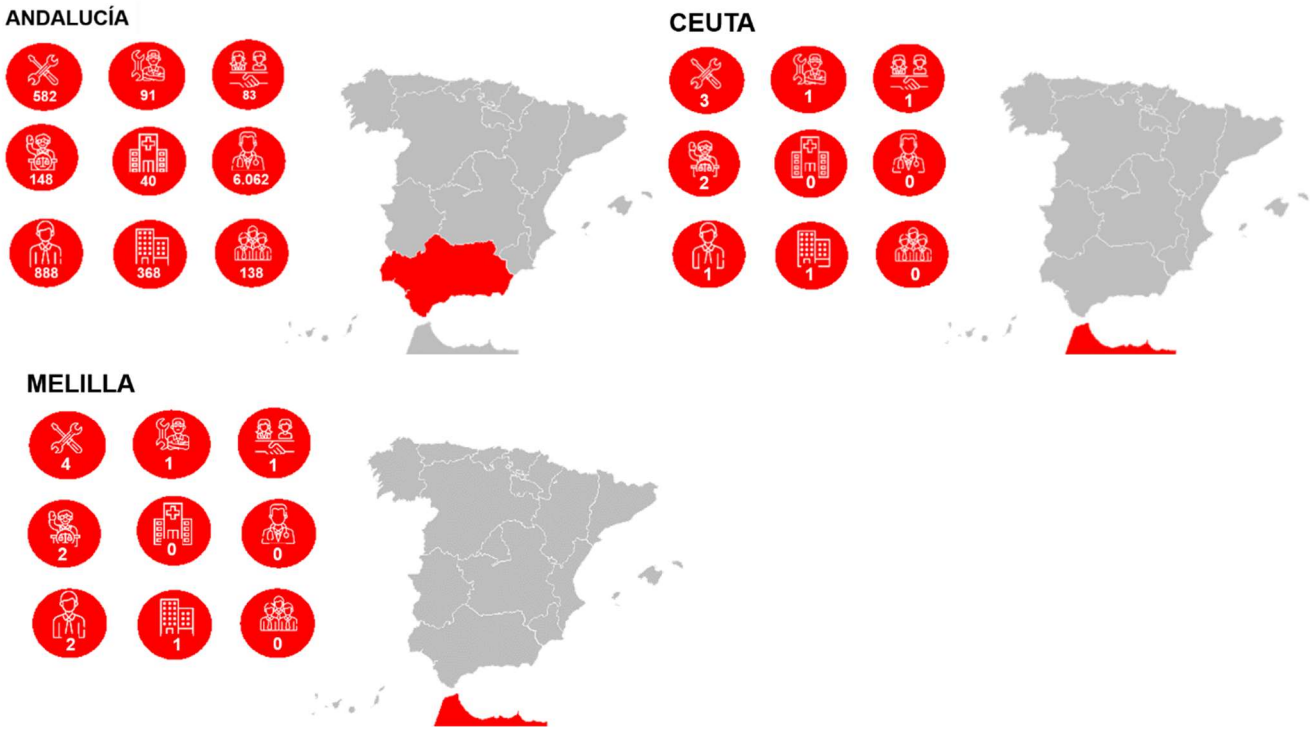


NAVARRA

ARAGÓN



GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es



2.5.1.2 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 y la sociedad en su sentido más amplio. Para todos ellos están disponibles los canales de la web y las notas de prensa, y en particular, según la naturaleza de la relación comercial con cada uno, existen circulares y comunicados, newsletter y portales web privados específicos para cada colectivo, así como revistas y aplicaciones.

2.5.1.3 Acciones de asociación o patrocinio

Iniciativas Externas

- **The Human Safety Net:**

The Human Safety Net es el proyecto social de GENERALI a nivel global 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 las personas en situación de vulnerabilidad, para que puedan transformar las vidas de sus familias y comunidades. Los programas contemplan diversos retos sociales, pero comparten un objetivo común, por medio de tres palancas de ayuda:

- **Para refugiados**: integrar a los refugiados en su comunidad de acogida a través del trabajo. Reciben apoyo para crear sus propios negocios o startups.
- **Para recién nacidos**: ayudar a la detección precoz, a través de la monitorización, de posibles **anomalías en el recién nacido**.
- **Para familias**: apoyar a las familias en riesgo de exclusión social por pobreza con niños menores de 6 años.

En España, más de dos millones de niños están en riesgo de exclusión social. El 80% de estos niños seguirán siendo

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

pobres durante toda su vida. Estudios avalan que los primeros seis años de la vida de los niños son los más sensibles para el desarrollo cognitivo 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. Los padres desempeñan un papel fundamental en la consecución de este objetivo. Por lo tanto, es fundamental apoyarles en la educación y el cuidado de sus hijos, ayudándoles a mejorar sus habilidades parentales y a actuar como una influencia positiva en los miembros más jóvenes de sus familias.

En 2021, GENERALI ha continuado su relación de cooperación con la Fundación Tomillo en Madrid. Durante el este ejercicio, 60 familias han participado en el proyecto Crecer Felices en Familia. A fecha de 25 de junio de 2021 en total han participado desde el año 2018, un total de 538 personas dentro de las cuales hay 236 adultos y 302 menores de 6 años. El proyecto con la Fundación Tomillo finalizó en el mes de junio, tomando el relevo La Fundación Balia por la Infancia.

Junto a Balia, hemos diseñado un programa para familias 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 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. 40 niños y niñas acuden a los centros de Balia de Latina y Tetuán todas las tardes después del colegio donde aprenden jugando a través del respeto y los valores del esfuerzo.

The Human Safety Net se desarrolla así mismo en Barcelona (más exactamente en l´Hospitalet de Llobregat), con la colaboración de la Associació Educativa Ítaca. Durante 2021, el proyecto ha dado soporte para la educación parental a un total de 50 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, con la finalidad de generar igualdad de oportunidades y acompañar en el proceso de desarrollo de las familias.

Con el soporte de Generali se ha dado continuidad, de forma digital, a los programas educativos que han permitido su ejecución en remoto para las familias confinadas. Se ha concedido a las familias un apoyo económico a través de tarjetas monedero para la adquisición de alimentación y productos de higiene de primera necesidad. Se ha dotado a las ONG de material sanitario para amortiguar el impacto de las dos últimas olas de la COVID19. También, hemos hecho entrega de equipos electrónicos a las familias para poder continuar las clases en caso de confinamiento y hemos continuado la formación en los equipos educativos de Balia e Itaca durante el año.

El pasado mes de mayo se constituyó la **Fundación Generali The Human Safety Net España** y nos sentimos realmente orgullosos de este nuevo hito del proyecto THSN. Tener nuestra propia Fundación, no es solo una figura jurídica que nos da soporte, que también significa un compromiso más de GENERALI con el proyecto THE HUMAN SAFETY NET y a través del cual podremos apoyar a más familias en riesgo de exclusión.

Para integrar THSN en la cultura de empresa, Generali favorece la participación de sus empleados y de sus agentes como voluntarios (de momento digitalmente), a través de campañas de captación de fondos en las que el voluntario es el gran impulsor. Las campañas de captación de fondos de 2021 han financiado varios programas: los campamentos urbanos de verano de AE Ítaca para 210 niños y niñas, la compra de nuevo material de psicomotricidad, la compra de 380 regalos de navidad para los niños de los proyectos de Balia e Ítaca. Un total de 534 empleados de GENERALI España han participado en alguna iniciativa, siendo un total de 3.383 horas de voluntariado corporativo durante este ejercicio.

Finalmente, en lo que concierne a la acción social de Generali, cabe destacar que la compañía cedió íntegramente, al igual que en 2020, el presupuesto de su cena corporativa de Navidad a CARITAS para la celebración de cenas de Navidad y Fin de Año a favor de 1800 familias con niños pequeños, en situación de pobreza extrema.

- **GENERALI, Aseguradora oficial de la Federación Nacional de Rugby y Patrocinador de la Selección Española de Rugby XV y VII**:

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 tienen mucho que ver con los de GENERALI; se basan en el respeto, la tolerancia, el trabajo en equipo, la honestidad, la humildad, el compañerismo, el compromiso, el espíritu de superación y la pasión.

Por todos estos motivos, la Federación Nacional de Rugby y GENERALI continúan con el acuerdo alcanzado por el cual GENERALI es el patrocinador de la Selección masculina de Rugby XV y VII, así como en la aseguradora oficial de la Federación.

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, o la más reciente iniciativa

Durante 2021, con motivo del 190 aniversario de Generali y del centenario del Rugby en España, se celebró un partido de rugby conmemorativo entre las **selecciones de España e Italia**.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

El 7 de octubre se celebró en Madrid un partido de rugby incluido en los **Juegos Inclusivos**, organizados por el Consejo Superior de Deportes, el Comité Olímpico Español y el Comité Paralímpico Español. GENERALI estuvo presente en el uniforme de los equipos, que lucieron por primera vez el logo de The Human Safety Net. Los equipos estaban formados por jugadores y jugadoras de la selección nacional de rugby y deportistas paralímpicos que disputaron un partido lleno de emoción y esfuerzo, en el que lo importante fue ver cómo el deporte sirvió de excelente medio de integración. Como siempre, triunfaron los valores del rugby: fair play, compañerismo y trabajo en equipo.

- **Get into rugby**:

GENERALI y la Federación Española de Rugby se han unido en la iniciativa “Get into rugby”, un programa educativo de carácter gratuito para fomentar el rugby cinta en los colegios. El rugby cinta es una modalidad sin impacto e inclusivo para niñas y niños que defiende valores como el trabajo en equipo, la colaboración y la superación. Tiene además la ventaja de que practicar en el patio el colegio, sin requerir instalaciones específicas.

Durante 2021 más de 1.300 docentes de toda España participaron en la segunda edición de Generali Get into rugby.

Fruto de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, el programa se ha adaptado al entorno actual. En esta segunda convocatoria, la acción se focalizó en impulsar la formación en rugby de todos los profesores de Educación Física en remoto. Para ello, se ha diseñado una plataforma online totalmente gratuita, en la que los más de 1.300 profesores se han inscrito.

El programa formativo ha incluido un módulo orientado a educadores que tengan escolares con discapacidad intelectual. Este módulo que ha sido diseñado de manera totalmente adaptada a las necesidades de estos jóvenes junto a la organización DOWN España. Una vez cursado el módulo, los participantes recibirán una titulación oficial federativa gratuita reconocida por la FER que les capacita para poder enseñar la práctica de este deporte. Además de la formación online, Generali repartirá entre los profesores y centros inscritos, kits con materiales para la práctica del rugby cinta.

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

En 2021, GENERALI España renovó su contrato de patrocinio con el equipo de hockey Palau Solità i Plegamans, equipo femenino que participa en la división de honor de este deporte. Durante la temporada 2021 ganaron la liga catalana, la liga española y la liga de campeones de Europa.

- **Open de tenis Ciudad Palma del Río:**

Generali patrocinó en 2021 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 elite 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.

- **Cátedra GENERALI – CEU**:

GENERALI y la Universidad CEU San Pablo, han renovado en 2021 su acuerdo de constitución para la cátedra sobre diversidad, inclusión e igualdad ante el empleo. Desde esta cátedra se pretende fomentar acciones y estudios para sensibilizar la necesidad de impulso a las empresas, como palanca de sostenibilidad.

- **Patrocinio de jornadas organizada por la Universidad de Valencia sobre el Derecho en el Sector seguros:**

Durante las jornadas se abordaron temas de máxima actualidad en la regulación del sector seguros como son "La nueva regulación de la UE de plataformas digitales (gatekeepers)", centrada en las plataformas comparativas de compañías de seguros y en páginas web que establecen rankings entre compañías.

Se realizaron también mesas redondas sobre otros temas de actualidad, tales como "Clausulas delimitadoras y limitativas", "Seguros de asistencia sanitaria", "Clausulas sorprendentes. Estudio de su naturaleza a la luz de la doctrina de las expectativas razonables", "Seguros de responsabilidad civil", etc.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Afiliación y asociaciones

Generali es miembro de UNESPA, la asociación española de compañías de seguros y reaseguros. La asociación, fundada 1977, representa a un total de 200 aseguradoras que representan el 96% de la cuota de mercado del conjunto del sector asegurador. Un sector que, con un volumen de primas emitidas superior a los 60 mil millones de euros al año, representa el 5,3% del PIB español.

La industria aseguradora gestiona más de 140.000 siniestros por día, que abarcan todos 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 50.000 personas 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.

2.5.2 Compromisos de la empresa con sus clientes

- **Quejas recibidas y resolución de las mismas**

A los efectos de proporcionar claridad con respecto a los criterios utilizados por este Departamento 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 conllevan un perjuicio económico cuantificable.

Reclamaciones. Tienen la consideración de 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 la dirección reclamaciones.es@generali.com se han recibido más de **10.000 correos electrónicos**, de los que **4.520** han sido dados de alta y los restantes han sido gestionados por este Departamento para su tramitación y gestión por los correspondientes Departamentos y Sucursales de la Compañía, al no tener este carácter.

Así nuevamente el año 2021 ha sido un año de gran intensidad en la recepción, gestión y resolución de expedientes (en sus tratamientos tanto físico como informatizado) para este Departamento de Quejas y Reclamaciones, habiéndose recibido un total de 5.185 asuntos, de los que 4.792 han correspondido a Quejas y Reclamaciones y 393 fueron abiertos en el Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Su desglose a 31 de diciembre de 2021 es el siguiente:

Asuntos	Cerrados	Pendientes	Total
Quejas	822	4	826
Reclamaciones	3.848	42	3.890
Inadmitidas	75	1	76
Quejas y Reclamaciones recibidas	4.745	47	4.792
D. G. S. recibidas	389	4	393
Total	**5.134**	**51**	**5.185**

Nota.- Se indica que, durante el mes de enero de 2022, fueron resueltas todas las quejas y reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2021.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Teniendo en cuenta su naturaleza y distribución, la evolución de los asuntos recibidos durante los últimos cuatro últimos ejercicios, se presenta en el siguiente cuadro:

Asuntos recibidos	2018	2019	2020	2021
Quejas y Reclamaciones	4.608	4.588	5.150	4.792
D. G. S.	390	327	304	393
Total	**4.998**	**4.915**	**5.454**	**5.185**

A la vista de los datos anteriores podemos concluir que el total de asuntos tramitados en el ejercicio 2021 ha supuesto un decremento del 5,19% con respecto al año 2020, alcanzándose un decremento del 7,47% considerando únicamente las quejas y reclamaciones. Sin embargo, en relación con los expedientes abiertos por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, éstos han experimentado un incremento del 22,65% con respecto al ejercicio anterior.

La totalidad de las entradas recibidas se tramitan en un plazo inferior a un mes. En el siguiente cuadro se presenta el desglose de dichas operaciones en función del tiempo de tramitación transcurrido desde el momento en el que se produce la entrada de la queja o reclamación durante el año 2021, hasta su resolución y salida:

PLAZOS DE RESOLUCIÓN				
Pendientes ejercicio anterior	**Quejas**	**Reclamaciones**	**Inadmisiones**	**Total**
Menos de 15 días	2	4	0	**6**
De 16 a 30 días	2	35	0	**37**
Total resueltas pendientes 2020	**4**	**39**	**0**	**43**
Recibidas ejercicio 2021				
Menos de 15 días	699	3.008	71	**3.778**
De 16 A 30 días	127	882	5	**1.014**
Total resueltas a fecha de publicación del documento	**826**	**3.890**	**76**	**4.792**

A la fecha de presentación del presente Informe Anual, informamos que no queda ninguna queja / reclamación pendiente de resolver recibida en el ejercicio 2021.

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 78,26% en los primeros 15 días.

A la vista de 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.

Ahora bien, al igual que en años anteriores, debemos insistir en la necesidad de poder acreditar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 de la Ley 50/1980 de Contrato de Seguro, especialmente cuando se trata de anular la póliza o incrementar la prima. Igualmente, es importante señalar que la duración de la póliza es anual, aunque el pago se realice de forma fraccionada por acuerdo entre las partes, de manera que no se debe anular antes del vencimiento de la misma.

Asimismo, y respecto de las pólizas de responsabilidad civil derivada de la circulación de vehículos a motor, recomendamos prestar especial atención en los datos a consignar en la póliza respecto del vehículo asegurado con el fin de evitar que se produzcan errores en las matrículas de los vehículos.

Igualmente y respecto de los siniestros derivados de este tipo de pólizas, insistimos en la obligación de cumplir lo dispuesto en el artículo 7.2 del Texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre en lo que se refiere a los requisitos que debe tener la oferta motivada y en el artículo 17 del Reglamento del seguro obligatorio de responsabilidad civil en la circulación de vehículos a motor respecto de la obligación de comunicar que el pago o reparación del vehículo se realiza en nombre o por cuenta de la entidad aseguradora del responsable del siniestro, en virtud de los convenios de indemnización directa suscritos entre ambas aseguradoras.

Por otra parte, y teniendo en cuenta el tenor de las últimas resoluciones dictadas por la Dirección General de Seguros

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

es importante recordar en relación con los siniestros, la obligatoriedad de realizar el pago mínimo dentro de los 40 días a contar desde la declaración del siniestro, tal y como establece el artículo 18 de la Ley 50/1980.

Al margen de lo anterior, estimamos necesario recordar la obligación de que todas las sucursales de la Compañía tengan a disposición de los clientes las hojas de reclamaciones oficiales y acreditación del pago de la tasa de la solicitud de estas.

- **Reclamaciones fundadas relativas a violaciones de la seguridad de los datos personales de interesados (a 31-12- 21)**

Durante 2021 se identificaron:

- VIOLACIONES DE LA SEGURIDAD DE LOS DATOS PERSONALES: 14. Se valora que es improbable que constituyen un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- NOTIFICADAS A LA AUTORIDAD DE CONTROL (AEPD): 0. Se valora que constituyen un riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas.
- NOTIFICADAS AL INTERESADO: 0. Se valora que entrañan un alto riesgo para los derechos y libertadas de las personas físicas.

2.6 Subcontratación y proveedores

2.6.1 Cadena de Suministro

En Generali Seguros existen diversos procedimientos de contratación en función del tipo de servicio o producto a contratar.

En primer lugar, existe una Directriz global del Grupo en materia de Compras, con varios apartados que describen el funcionamiento de estos procesos y cuyo seguimiento 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, a los proveedores que quieran contratar con Generali.

En el proceso de contratación del aprovisionamiento, 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 del SLA.

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.

El proceso se ejecutará a nivel local o de Grupo en función de la cuantía del mismo y del acuerdo de delegación que se adopte entre Procurement Central y Procurement Local para aquellos procesos que inicialmente puedan corresponder a Procurement Central.

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.

En base al tipo de servicio y proceso ejecutado los proveedores contratados pueden ser internacionales, nacionales o locales.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

2.6.2 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.

2.7 Gestión ambiental

2.7.1 Política ambiental

La política ambiental de Generali España está en línea con la política y los objetivos de gestión medioambiental 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. Dicha política está publicada en la web corporativa de Generali.

La compañía está adoptando toda una serie de medidas que permitan minimizar el impacto ambiental, como la aplicación del principio paperless en diferentes procesos y consumo de energía verde o instalación de mobiliario con etiqueta Green Energy, entre otros.

El coste estimado de los recursos que colaboran en este ámbito es de 90.000€, mientras que el importe de las facturas relativas a gestión de residuos asciende a 30.666€.

Por su actividad, la Sociedad no ha considerado necesario registrar provisión para riesgos y gastos de carácter medioambiental al considerar que no existen contingencias relacionadas con la protección y mejora del medioambiente, pese a ello la Sociedad tiene contratada una póliza de RC con cobertura de riesgos por contaminación accidental.

Se ha establecido un sistema de reporting a nivel de Grupo, Environmental System Management (EMS) en cuyo ámbito se incluye a Generali Seguros para el análisis de la gestión ambiental. Los principales impactos en la emisión de CO2 a la atmósfera corresponden a una serie de variables que se cuantifican y analizan periódicamente en este sistema, entre los que destaca el consumo de energía eléctrica, y los viajes de empleados en distintos medios de transporte (avión, tren, vehículo…).

Por otro lado, en el Environmental System Management (EMS) se informa sobre 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). Si la organización no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente, basta con señalar este hecho en una declaración breve.

Generali España aplica el principio de precaución, tomando medidas preventivas que reduzcan la posibilidad de sufrir un daño ambiental según se expone en la Política Ambiental aplicada bajo el marco de las medidas y objetivos fijados en la Política Ambiental del Grupo Generali.

2.7.2 Consumo de recursos

- Promocionamos acciones para la reducción del papel en nuestros centros de trabajo con iniciativas en favor de la digitalización y concienciación en el uso del papel. En este año 2021 se ha completado la progresiva eliminación de espacio para archivo físico de oficinas centrales y red territorial. Además, hemos sustituido las carpetas de plástico por cartón sostenible en la entrega de documentación al cliente.
- Como medida 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.
- Se ha reducido el consumo de combustibles fósiles con la firma de un contrato de suministro eléctrico 100% verde.
- Se han instalado luminarias de bajo consumo en oficinas centrales, así como luz LED en todos los rótulos comerciales desde 2018 y reformas de oficinas desde 2019.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

- Plan renovación anual desde 2018 de instalaciones de climatización y SAI, consiguiendo así una reducción de consumo energético, emisiones de CO2 y gases contaminantes.
- En las reformas llevadas a cabo en 2021, se ha instalado grifería temporizada y cisternas con doble descarga, así como micro difusores o aireadores de grifos, contribuyendo así a la disminución del consumo de agua.

	2019	2020	2021
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS			
Papel estándar	49.923 kg	44.440 kg	26.118 kg
Papel impreso para documentación negocio	179.385 kg	97.330 kg	88.873 kg
CONSUMO DE ENERGÍA			
Electricidad	3.805.813 kWh	3.333.496 kWh	3.467.168 kWh
Gas natural	150.601 kWh	150.260 kWh	135.757 kWh
Gasóleo C	4.565 litros	0 litros	0 litros
CONSUMO DE AGUA			
Agua de red	10.269 m3	6.810 m3	7.614 m3

2.7.3 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.
- Como consecuencia de estas acciones de clasificación y gestión, a partir del año 2019 aumentaron los kilogramos de residuos plásticos y orgánicos recogidos. En el año 2020, se aprecia un descenso de estos kilogramos debido al confinamiento, que llevó a una menor presencia en la oficina de los empleados como consecuencia de la implantación del teletrabajo. En 2021 se incrementa respecto a 2020, pero sin llegar a los datos de 2019. Se debe a la vuelta de los empleados a las oficinas en un modelo híbrido de teletrabajo al 50%.
- 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 contendores 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. Debido a la concienciación de los empleados en el uso del papel, estos residuos han venido disminuyendo progresivamente desde el año 2018. En 2021 se aprecia un incremento, fruto como ya hemos comentado anteriormente, de la vuelta de los empleados a las oficinas tras el periodo de confinamiento de 2020.
- 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.

GENERACIÓN DE RESIDUOS	2019	2020	2021
Residuo plástico	1.561 kg	741 kg	863 kg
Residuo orgánico	2.921 kg	1.300 kg	2.361 kg
Residuo resto	8.509 kg	4.867 kg	8.821 kg
Residuo tóner	0 kg	59 kg	0 kg
Residuo papel y cartón	84.978 kg	76.342 kg	80.104 kg
Residuo material informático	3.470 kg	0 kg	0 kg

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Tipo eliminación plástico	Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.
Tipo eliminación orgánico	Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.
Tipo eliminación resto	Servicio realizado por proveedor recurrente de limpieza y depósito en contenedores municipales.
Tipo eliminación tóner	Se ha dejado de consumir tóner. La eliminación la realiza el proveedor de máquinas multifunción de forma controlada.
Tipo eliminación papel y cartón	Entrega a gestor autorizado.
Tipo eliminación material informático	Entrega a gestor autorizado.

2.7.4 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. Dicha política está publicada en la web corporativa de Generali.

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 método 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 System Management (EMS) para la gestión de temas medioambientales. Generali Seguros y Reaseguros es una entidad incluida en el alcance de dicho sistema de reporting.

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.

Tenemos en cuenta los kg recargados de gases refrigerantes cuyas cantidades son las siguientes:

	2018	2019	2020	2021
HFC-32	-	-	-	14,84 kg
R407C	12 kg	67 kg	272 kg	63,09 kg
R410A	7 kg	14,87 kg	56 kg	69,15 kg
R-417 A	10 kg	-	-	-

Debido al plan de renovación anual de instalaciones de climatización y SAI, se ha producido la progresiva eliminación de los gases refrigerantes más contaminantes y su paulatina sustitución por el gas R-410 en los sistemas nuevos, ya que es un gas que no daña la capa de ozono.

2.7.5 Cambio climático

Es aplicable la normativa de Grupo mencionada en el párrafo anterior (Política de Grupo y Medioambiente y Clima y sistema de reporting EMS).

El Grupo sigue el standard marcado por “GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard” desarrollada por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), la metodología standard más utilizada de CO2.

Los factores utilizados para la estimación de la emisión de CO2 por Generali Seguros y Reaseguros son los marcados por el Grupo, y proceden de reconocidas agencias medioambientales (DEFRA, GABI Database y VFU).

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO	2019	2020	2021
Total emisiones Alcance 1	332.234 kg CO2e	406.757 kg CO2e	398.181 kg CO2e
Total emisiones Alcance 2	129.661 kg CO2e	30.269 kg CO2e	190 kg CO2e
Total emisiones Alcance 3	1.096.689 kg CO2e	636.690 kg CO2e	598.854 kg CO2e
TOTAL	**1.558.584 kg CO2e**	**1.073.717 kg CO2e**	**997.225 kg CO2e**

2.7.6 Protección de la biodiversidad

No disponemos de centros de trabajo localizados en áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad

2.8 Información fiscal

La Sociedad tributa exclusivamente en territorio español. En 2021 el beneficio obtenido ha ascendido a 206.981 miles de euros y el impuesto sobre beneficios resultante ha sido de 43.556 miles de euros. En 2020 el beneficio fue de 175.479 miles de euros y el impuesto sobre beneficios resultante fue de 35.583 miles de euros.

La Sociedad no ha recibido ningún tipo de subvención pública durante el ejercicio 2021.

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

ANEXO:

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad

Ámbitos generales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del **modelo de negocio:** – Entorno empresarial – Organización y estructura – Mercados en los que opera – Objetivos y estrategias – Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución Efectos de la pandemia COVID 19 Premios y reconocimientos Marca	Indicadores GRI: 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.2	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	**Efectos actuales y previsibles** de las actividades de la empresa	Marco Interno: Descripción cualitativa de los principales efectos actuales y previsibles	2.7.1	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Marco Interno: Descripción cualitativa del Sistema de Gestión Ambiental	2.7.1	Sistema de Gestión Ambiental de Grupo EMS
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Marco Interno: Descripción cualitativa y estimación cuantitativa de los recursos dedicados	2.7.1	
	Aplicación del **principio de precaución**	Principio o enfoque de precaución	2.7.1	
	Cantidad de **provisiones y garantías** para riesgos ambientales	Marco Interno: Descripción cualitativa sobre provisión de gastos y póliza de RC	2.7.1	
Contaminación	**Medidas** para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Marco Interno: Descripción cualitativa de las principales medidas	2.7.4	No se aplican medidas sobre ruido o contaminación lumínica, debido a la naturaleza de la

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
				actividad de la Sociedad
Economía circular y prevención y gestión de residuos	**Medidas** de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Residuos por tipo y método de eliminación	2.7.3	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			No aplica debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad
Uso sostenible de los recursos	**Consumo** de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Marco Interno: Descripción cuantitativa del consumo de agua de red	2.7.2	
	Consumo de materias primas	Marco Interno: Descripción cuantitativa del consumo de papel	2.7.2	
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas adoptadas	2.7.2	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	Consumo energético dentro de la organización	2.7.2	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas tomadas	2.7.2	
	Uso de energías renovables	Marco Interno: Descripción cualitativa del uso de energía renovable con la firma de contrato de suministro eléctrico	2.7.2	
Cambio climático	**Elementos importantes de las emisiones de gases de** efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Emisiones directas de GEI (alcance 1) Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	2.7.5	Metodología de Grupo que aplica el estándar de “GHG Protocol”
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas	2.7.5	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	Marco Interno: Descripción cuantitativa de las metas de Grupo establecidas	2.7.4	
Protección de la biodiversidad	**Medidas** tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		2.7.6	No aplica debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		2.7.6	Sin centros en áreas protegidas

Cuestiones sociales y relativas al personal

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	**Número** total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	Información sobre empleados y otros trabajadores Diversidad en órganos de gobierno y empleados	2.4.1	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	Información sobre empleados y otros trabajadores	2.4.1	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	Información sobre empleados y otros trabajadores	2.4.1	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco Interno: Número total de despidos desglosados por sexo, edad y categoría profesional	2.4.1	
	Brecha salarial	Marco Interno: El salario promedio de mujeres y hombres, teniendo en cuenta el tipo de puesto de trabajo (directivo, mando intermedio, trabajador)	2.4.2	Cálculo llevado a cabo: (Salario de hombres – salario de mujeres) / salario de hombres.
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco Interno: La remuneración incluye la retribución fija y la variable.	2.4.2	En todos los casos para calcular la retribución fija anual se ha considerado la misma a jornada completa
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco Interno: Descripción cuantitativa por sexo (todos hombres)	2.4.2	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco Interno: Descripción cuantitativa por edad y sexo (todos hombres)	2.4.2	
	Implantación de **políticas** de desconexión laboral	Marco Interno: Descripción cualitativa	2.4.3	
	Empleados con discapacidad	Marco Interno: Descripción cualitativa y cuantitativa sobre los empleados con discapacidad	2.4.1	
Organización del trabajo	**Organización** del tiempo de trabajo	Marco Interno: Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo	2.4.3	
	Número de horas de absentismo	Marco Interno: Estimación de número de horas de absentismo	2.4.3	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas	2.4.3	
Salud y seguridad	**Condiciones** de salud y seguridad en el trabajo	Marco Interno: Descripción cualitativa de las condiciones	2.4.3	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	2.4.3	

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Relaciones sociales	**Organización** del diálogo social	Marco Interno: Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	2.4.3	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Marco Interno: Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo sobre el total de empleados	2.4	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco Interno: Descripción cualitativa de balance	2.4	
Formación	**Políticas** implementadas en el campo de la formación	Marco Interno: Descripción cualitativa de las políticas	2.4.4	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Media de horas de formación al año por empleado/Media de horas de formación por categoría profesional	2.4.4	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas	2.4.2	
Igualdad	**Medidas** adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas	2.4.2	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diversidad en órganos de gobierno y empleados / Marco Interno: Descripción cualitativa de la diversidad de género en la Sociedad	2.4.2	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco Interno: Descripción cualitativa de las medidas de integración	2.4.2	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco Interno: Descripción cualitativa de la gestión de la diversidad	2.4.2	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Marco Interno: Información cualitativa de las medidas	2.2	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Marco Interno: Información cualitativa de las medidas	2.2	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Marco Interno: Información cuantitativa de donaciones a fundaciones	2.2	

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco Interno: Descripción cualitativa del impacto	2.5.1.1	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco Interno: Descripción cualitativa del impacto	2.5.1.1	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco Interno: Descripción cualitativa de las relaciones con la comunidad	2.5.1.2	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco Interno: Descripción cualitativa de las acciones	2.5.1.3	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Marco Interno: Descripción cualitativa sobre la Directriz global del Grupo en materia de Compras	2.6.1	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco Interno: Descripción cualitativa sobre el Procedimiento de Homologación de Proveedores	2.61	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco Interno: supervisión a proveedores	2.6.1	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Marco interno: Reclamaciones por violaciones de los datos personales de los clientes	2.5.2	
	Sistemas de reclamación	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	2.5.2	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Marco Interno: Descripción cuantitativa de las quejas recibidas	2.5.2	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Marco Interno: Resultado del beneficio en el territorio español	2.8	La Sociedad tributa exclusivamente en territorio español
	Impuestos sobre beneficios pagados	Marco Interno: Impuestos pagados sobre los beneficios	2.8	
	Subvenciones públicas recibidas	Marco Interno: Subvenciones públicas recibidas	2.8	

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS.
Domicilio Social: c/ Orense, núm. 2 28020 Madrid, CIF A-28007268, Registro Mercantil de Madrid, Tomo 3.175, Libro 0, Folio 125, Hoja M-54.202
www.generali.es

DILIGENCIA: Para hacer constar que el presente **Informe sobre el Estado de la Información No Financiera** de **GENERALI ESPAÑA, S. A. DE SEGUROS Y REASEGUROS**, correspondiente al ejercicio 2021, ha sido formulado y aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 3 de marzo de 2022, siendo firmado por todos los miembros del Consejo de Administración de la sociedad.

Madrid, 3 de Marzo de 2022

Jaime Anchústegui Melgarejo
Presidente

Antonio Santiago Villa Ramos
Consejero Delegado

Jean Laurent Granier
Vicepresidente

Alberto Ridaura Rodríguez
Consejero

Francisco Artucha Tellería
Consejero

Rosario Fernández-Ramos Oca
Secretaria Consejera