

**Informe de Verificación Independiente del Estado de Información
No Financiera complementario correspondiente al ejercicio anual
finalizado el 31 de diciembre de 2022**

GENERALI ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera complementario adjunto (en adelante, EINF complementario) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante, "Generali España"), que forma parte del Informe de gestión del ejercicio 2022 de Generali España.

Tal y como se indica en la Nota recogida en el apartado "ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO" y 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", Generali España, se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio /262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Generali radicado en Italia, al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Generali España, ha formulado el EINF complementario adjunto con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Generali España descrito 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", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo Generali.

El contenido del EINF complementario 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 complementario adjunto.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF complementario adjunto, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Generali España. El EINF complementario 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 con 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 EINF complementario.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF complementario 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 complementario.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 las Normas Internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema de calidad que incluye políticas y procedimientos 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 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 complementario, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF complementario 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 realizar nuestra revisión.
- ▶ Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF complementario del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Dirección de Generali España y descrito en el apartado “ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO”, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar la información y los datos presentados en el EINF complementario del ejercicio 2022.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF complementario del ejercicio 2022.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Generali España.
- ▶ 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 complementario de Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos 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 de Información No Financiera Complementario. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por Generali España de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. Generali España ha determinado que esta última información será incluida en el EINF consolidado del Grupo Generali al que la misma pertenece, por lo que en el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.



Building a better
working world

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.

2023 Núm. 20/23/00888

IMPORT COL·LEGAL: 30,00 EUR

Segell distintiu d'altres actuacions

.....

ERNST & YOUNG, S.L.

Judith Pujol López

16 de marzo de 2023



Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

Correspondiente al ejercicio 2022

[generali.es](https://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 -
1.2 Evolución de la compañía	- 5 -
1.3 Modelo de negocio	- 8 -
1.3.1 Descripción del modelo de negocio	- 8 -
1.3.2 Política ESG.....	- 9 -
1.3.3 Acuerdo para el seguro de Salud.....	- 10 -
1.3.4 Premios y Reconocimientos	- 10 -
1.3.5 Marca	- 11 -
2. GESTIÓN DE ASPECTOS NO FINANCIEROS.....	- 12 -
2.1 Gestión de riesgos no financieros	- 12 -
2.2 Lucha contra la corrupción y el soborno	- 15 -
2.3 Derechos humanos	- 18 -
2.4 Recursos humanos	- 19 -
2.4.1 Información de la plantilla.....	- 21 -
2.4.2 Igualdad y Diversidad	- 26 -
2.4.3 Información retributiva	- 28 -
2.4.4 Organización del trabajo	- 31 -
2.4.5 Formación.....	- 35 -
2.5 Sociedad	- 37 -
2.5.1 Compromisos de la empresa con la sociedad	- 38 -
2.5.2 Compromisos de la empresa con sus clientes.....	- 44 -
2.6 Subcontratación y proveedores	- 47 -
2.6.1 Cadena de Suministro	- 47 -
2.6.2 Gestión de Proveedores	- 48 -
2.7 Gestión ambiental	- 48 -
2.7.1 Política ambiental.....	- 48 -
2.7.2 Consumo de recursos	- 49 -
2.7.3 Gestión de residuos.....	- 49 -
2.7.4 Contaminación	- 50 -
2.7.5 Cambio climático	- 51 -
2.7.6 Protección de la biodiversidad	- 51 -
2.8 Información fiscal	- 51 -
ANEXO	¡Error! Marcador no definido.

GENERALI ESPAÑA, S.A. de Seguros y Reaseguros

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO

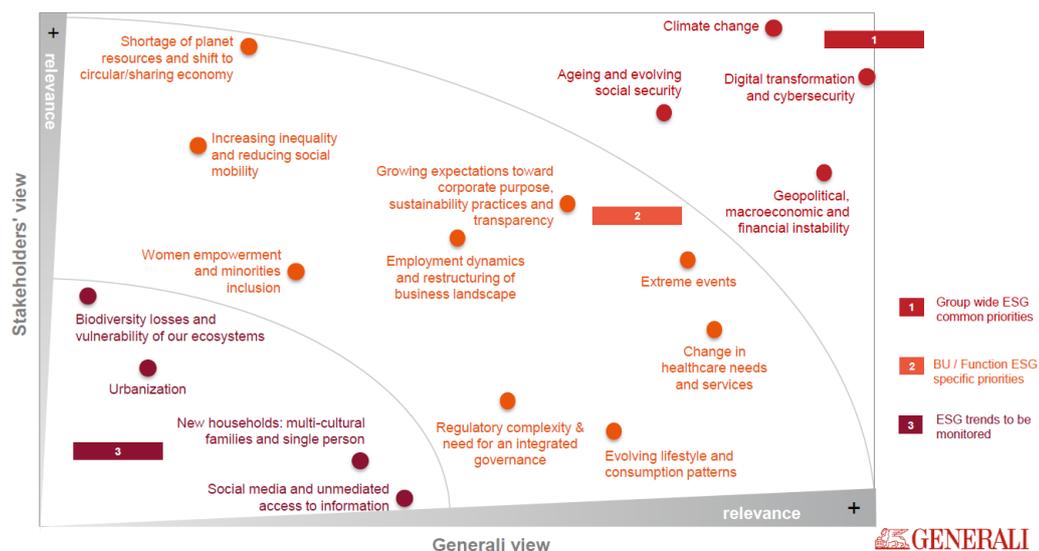
El presente Estado de información no financiera de Generali España, S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante Generali) complementario al Estado de Información no Financiera de Assicurazioni Generali S.p.A. se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre 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).

Generali España, S.A de Seguros y Reaseguros ha decidido acogerse a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo Generali radicado en Italia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, Generali ha formulado el EINF complementario con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por Generali en el apartado ANEXO (tabla ley "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018"), la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la directiva 2014/95/UE

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 complementario al Estado de Información no Financiera de Assicurazioni Generali S.p.A., 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.



Matriz de Materialidad aprobada por el Grupo GENERALI en 2019

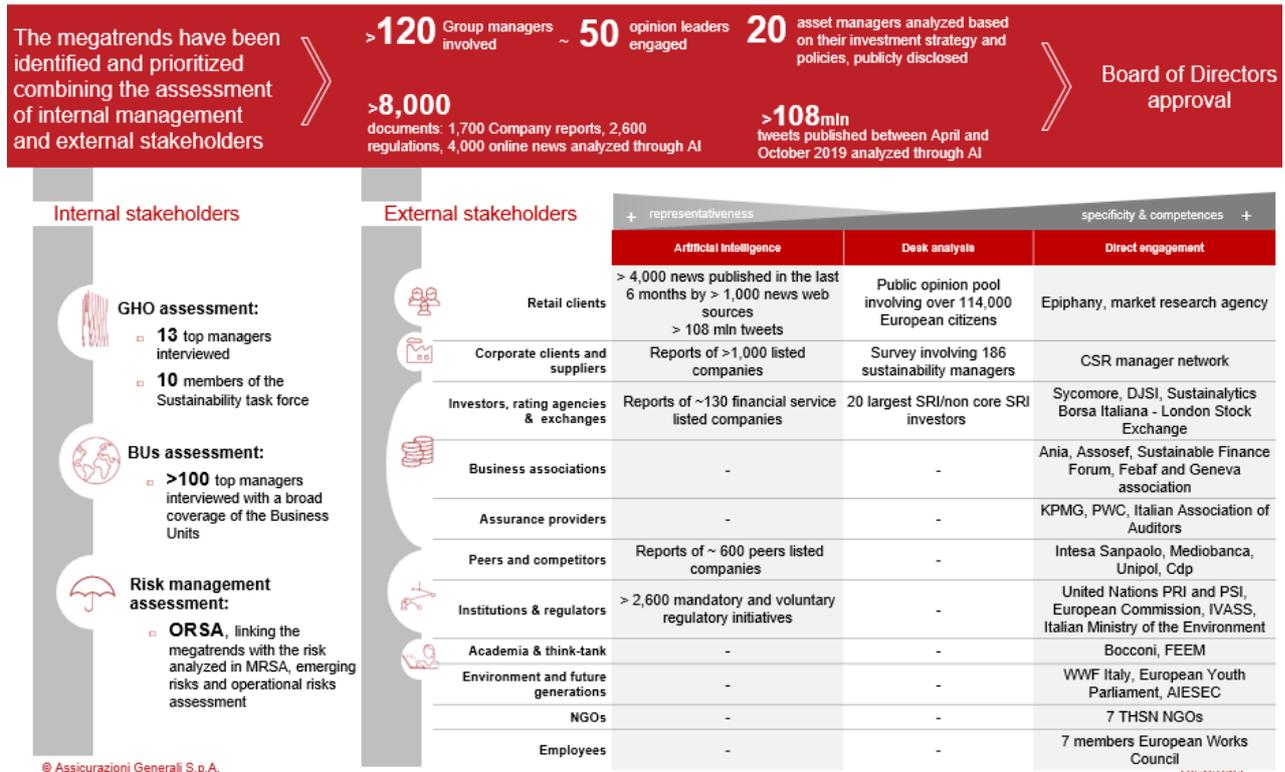
Para la confección de esta Matriz de Materialidad, se identificaron las principales tendencias (megatrends) que impactarán al negocio, a la sociedad en su conjunto y al medio ambiente en la próxima década.

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 Sustainability 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 competitivo.

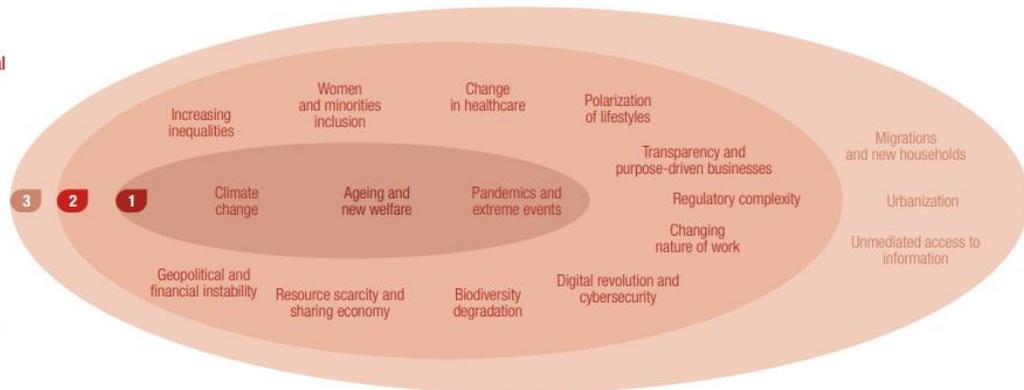
The internal and external stakeholders engaged for the materiality assessment



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.

Este informe se rige por tanto por la matriz que se muestra a continuación.

- 1 Central cluster that identifies the material mega trends on which the strategic initiatives common to the Group are focused and the disclosure of which is included in this Report
- 2 Intermediate cluster that groups the mega trends of considerable relevance, which are addressed by specific business units or functions
- 3 External cluster that groups the mega trends to be monitored, which are of minor relevance compared to the other factors analysed



Matriz de Materialidad aprobada por el Grupo GENERALI en 2020

En 2021 Grupo Generali confirmó las megatendencias, teniendo en cuenta la perspectiva de la doble materialidad: evaluamos el impacto potencial que cada megatendencia puede tener en el Grupo y cómo el Grupo puede influir en la megatendencia, también a través de su cadena de valor. La pertenencia a uno de los tres grupos prioritarios determina el enfoque del Grupo para su gestión y presentación de informes.

Grupo Generali tiene prevista la publicación de una versión actualizada de su Política de Sostenibilidad en 2023. Durante 2023 se va a realizar también una nueva evaluación de materialidad. No se dispone por el momento de una fecha exacta para la publicación de la nueva evaluación de materialidad.

En base a la actividad de Generali Seguros, su entorno de mercado y su ubicación en territorio español, se han considerado como aspectos a tratar en mayor detalle en este informe por su nivel de materialidad, los indicados a continuación:

- **Gestión medioambiental:** En línea con la política y objetivos del Grupo Generali, se promueve la protección medioambiental y la prevención de la contaminación para hacer frente a los efectos del cambio climático.
- **Recursos Humanos:** Generali Seguros basa su People Strategy en la equidad, la coherencia y la transparencia, fomentando la igualdad y la diversidad de sus empleados, así como su formación para promover la actualización permanente del conocimiento y la adquisición de los skills, adaptados a las nuevas necesidades del contexto.
- **Sociedad:** La Compañía es generadora de empleos indirectos para el desarrollo de su actividad, en concreto de las funciones comerciales, técnicas y de asistencia necesarias para cumplir con sus asegurados. De gran importancia es su compromiso con la gestión y resolución de quejas y reclamaciones de sus clientes que se ajusta a la normativa legal y presenta un considerable nivel de calidad. Las acciones de solidaridad, con los más necesitados, así como la colaboración con universidades y patrocinios fomentando el deporte, el estilo de vida saludable, así como sus valores y las acciones de voluntariado, completan sus esfuerzos con la sostenibilidad.
- **Prevención del blanqueo de capitales:** A través del cual la Compañía intenta impedir todo intento de transacciones ilegítimas por terceros en el uso de su oferta de servicios y productos.

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

El presente estado de información no financiera complementario ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente con el alcance indicado en su Informe de verificación. 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.

1. MODELO DE NEGOCIO

1.1 Entorno

1.1.1 Evolución de la economía

La evolución de la economía española ha venido marcada durante los últimos dos años por el impacto de la pandemia del COVID-19, al que hay que añadirle el impacto derivado del conflicto bélico en Ucrania en este último año.

España mantiene un crecimiento económico positivo a pesar del complejo escenario internacional. Como muestra de ello, en el año 2022 se han recuperado niveles de turismo pre-covid, uno de los principales motores de la economía española, a pesar del incremento generalizado de los precios.

El principal reto para la economía española en el contexto económico actual es la Inflación. La guerra de Rusia en Ucrania exacerbó las tensiones inflacionistas, registrándose subidas históricas en los precios internacionales del gas y la electricidad.

En 2022 el PIB registra un crecimiento del 2,7%, presentando un menor ritmo de crecimiento respecto al año anterior. La demanda interna presenta una contribución de 0,6 puntos, tres puntos inferior a la del año precedente. Por su parte, la demanda externa, muestra una aportación de 2,1 puntos, presentando un incremento de 0,4 puntos respecto al año anterior.

La tasa anual de inflación en el último año asciende al 5,7%, con una inflación subyacente del 7,0%, la más alta desde noviembre de 1992. En este comportamiento destaca la variación anual del 15,7% en los precios de alimentos y bebidas no alcohólicas, la más alta desde el comienzo de la serie, en enero de 1994.

La tasa de desempleo disminuye hasta el 12,9%. El número de parados ha disminuido hasta los 3 millones, lo cual supone 80 mil parados menos que el año anterior y sigue situándose ligeramente por encima de la barrera de los tres millones.

Se estima un déficit público para el cierre del año 2022 cercano al 4,5%, menor que el del año anterior, gracias al aumento del peso específico de los ingresos tributarios, que van camino de marcar un récord absoluto por el repunte de los precios.

1.1.2 Evolución del sector asegurador

Los últimos datos publicados por ICEA muestran que el sector asegurador ha registrado un crecimiento del 4,8% a finales de 2022, algo inferior al del ejercicio 2021, que alcanzó un crecimiento del 5,0%, hasta situarse con un volumen de primas de 64.775 millones de euros.

Las primas del seguro de Vida han crecido un 4,2% alcanzando un volumen de 24.535 millones de euros, mientras que las primas en No Vida, a diciembre 2022, se sitúan en 40.239 millones de euros con un crecimiento del 5,2%.

El patrimonio gestionado por el ramo de Vida ha alcanzado, a cierre del 2022, los 193.613 millones de euros, con una disminución interanual del 1,1%.

Los ramos de No Vida presentan en su totalidad un mayor crecimiento en 2022 respecto al año anterior. Automóviles con un incremento del 3,3%, Salud con un 7,0%, Multirriesgos con un 5,7% y resto de los ramos de No Vida con un 5,1%.

1.2 Evolución de la compañía

Generali Seguros ha acabado el ejercicio 2022 con un volumen de primas de 2.235 millones de euros y un beneficio neto de 101 millones de euros. Las primas de seguro directo se sitúan en 2.114 millones de euros y el reaseguro aceptado contribuye con 121 millones de euros.

En el negocio de No Vida, el volumen de primas aumenta un 4,0% hasta alcanzar los 1.701 millones de euros (seguro directo más reaseguro aceptado). Las primas del seguro directo aumentan un 4,4% y el volumen del negocio de reaseguro aceptado disminuye con respecto al ejercicio anterior en un 1,4%.

Los ramos de seguros No Vida presentan, en su totalidad, una evolución favorable. Los seguros Personales crecieron un 9,9%; los Riesgos de Empresas aumentaron el 2,3%; los Multirriesgo Particulares crecieron un 4,3%; Automóviles aumentaron un 3,5%.

En el ramo de Vida, las primas han ascendido a 534 millones de euros, lo que representa un aumento del 4,0%: Vida Riesgo Individual crece un 2,0%, los Unit Linked presentan un crecimiento del 38,2% y los productos de Ahorro Tradicional disminuyen un 32,3%, al tratarse esta última de una línea de negocio en run off. El segmento de Vida Riesgo Colectivos experimenta un crecimiento del 15,1%.

Las primas del seguro directo de Vida representan el 25,2% de la emisión, mientras que, entre los ramos de No Vida, los seguros Diversos (49,9%) superan a los de Automóviles (24,9%).

La siniestralidad neta de los ramos no vida se sitúa en el 70,6%, índice que aumenta 4,4 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.

Las aportaciones a los planes de pensiones y a las entidades de previsión social voluntaria gestionadas por la Sociedad, al neto de traspasos internos entre los mismos, representan 24 millones de euros.

Generali Seguros gestiona además dos entidades de previsión social voluntaria en el País Vasco a los que se asocian 4 planes de previsión y 15 fondos de pensiones a los que se asocian 23 planes de pensiones. El patrimonio de estas entidades al cierre del año 2022 asciende a 383 millones de euros.

La actividad de la compañía ha permitido cerrar el ejercicio 2022 con un beneficio neto de 101 millones de euros, un 62,6% menor al alcanzado en 2021. Los ramos no vida contribuyen con 33 millones de euros y acaban el año con un ratio combinado del 99,9%. La aportación del seguro de vida es de 52 millones de euros con un NBV de 60 millones de euros frente a los 61 millones de euros del ejercicio anterior y la aportación de la Cuenta No Técnica asciende a 16 millones de euros.

El Consejo de Administración propondrá a la Junta General de Accionistas el pago de un dividendo de 100 millones de euros con cargo al resultado del ejercicio 2022 (8,03 euros por cada acción).

No se han producido hechos relevantes con posterioridad al cierre del ejercicio 2022 que pudieran requerir desglose.

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 se adoptaron una serie de medidas para hacer frente al impacto económico y social que ha provocado la pandemia, que se mantuvieron en 2021 y 2022.

Estas medidas se han ido modulando en el tiempo conforme a la evolución de la situación de la pandemia, así como de la normativa.

En 2022 Generali mantuvo la celebración periódica de 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 permitió mantener en todo momento el distanciamiento individual y evitar las aglomeraciones.

En septiembre de 2021 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.

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.

Otras medidas de seguridad contra Covid-19 implementadas:

- Recomendación de uso responsable de mascarillas
- Envío de mascarillas para eventos, desplazamientos en vehículos de uso compartido y puesta a disposición de gel hidroalcohólico y/o agua y jabón para todos los empleados
- Limitación de aforo en ascensores de oficinas centrales
- Limpieza y desinfección de centros de trabajo adaptadas a las características y uso de estos
- Guía de medidas ante Covid-19
- Instalación de cartelería informando de las medidas de seguridad
- Asignación de puestos que permitan respetar la distancia interpersonal de seguridad
- Normas para celebrar reuniones seguras (aforo, identificación de puesto a ocupar, ...)
- Adaptación de comedores y otras zonas de uso común
- Publicación periódica de normas que regulan la realización de viajes nacionales e internacionales, atendiendo a la evolución geográfica de la pandemia
- Trabajo en remoto de positivos hasta resultado negativo

Digitalización de agentes y clientes

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

- Facilitar la mejor experiencia a clientes, mediadores y empleados.
- Proporcionar productos y servicios simples, sostenibles, innovadores, personalizados y digitales.
- Aportar valor a través de una organización ágil apoyada en las capacidades digitales.

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

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

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

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

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

1.3 Modelo de negocio

1.3.1 Descripción del modelo de negocio

Generali España de Seguros y Reaseguros forma parte de Grupo Generali, uno de los principales grupos aseguradores internacionales con presencia en 50 mercados de Europa, Asia y América.

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

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

Generali España

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

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

Grupo Generali España Holding de Entidades de Seguros y Reaseguros S.A.			
<p>Generali España de Seguros y Reaseguros:</p> <p>Dedicada al negocio asegurador.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comercial y Distribución • Insurance Office (Vida – No Vida) • Marketing y Clientes • Comunicación 	<p>Generali A.I.E.:</p> <p>Agrupa servicios comunes para aprovechar sinergias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Business Digital Technology • Operaciones • Inversiones • Control de Riesgos • People and Organization • Estrategia e Innovación • Asesoría Jurídica y Secretaría General • Cumplimiento 	<p>Cajamar Vida y Cajamar Seguros Generales:</p> <p>Joint ventures constituidas para la distribución de seguros de Vida y No vida a través de la red de sucursales de Cajamar</p>	<p>Auditoría interna</p> <p>Control de Riesgos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Actuarial • Data Office • Financial Office 		
--	--	--	--

Generali 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.

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

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

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

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

La distribución directa representa tan solo el 4% de las primas. En el capítulo otros que representa el 2% se incluyen las primas procedentes del canal bancaseguros

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

Durante 2022 Generali ha realizado una reorganización de su modelo territorial para adaptar la Compañía a los cambios tecnológicos y a la digitalización, que han modificado la forma en la que interactúan nuestros mediadores y nuestros clientes. Esta reorganización mantiene el modelo de negocio corporativo, que se fundamenta en la distribución a través de mediadores profesionales, así como la presencia física de la compañía en todo el territorio nacional, mediante oficinas comerciales coordinadas por medio de 8 direcciones territoriales, imprescindibles para el servicio y la óptima gestión de nuestros mediadores y clientes.

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

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

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

1.3.2 Política ESG

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

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

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

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

Las iniciativas acometidas en el marco de la política ESG y que se recogen, entre otras, en detalle en los presentes de Estados de Información No Financiera en 2022 son:

- Reducción de las emisiones de CO2 producidas por la actuación de la compañía (ver capítulo 2.7.5)
- Reducción del uso de papel y tóner gracias a las mejoras en materia de digitalización (ver capítulo 2.7.2)
- Impulsar la política de Diversidad, Equidad e Inclusión (ver capítulo 2.4.2) así como la formación, especialmente en capacidades digitales de los empleados de la compañía (ver capítulo 2.4.4);
- Impulsar una cultura diversa, focalizada en el cliente, sostenible y meritocrática (ver capítulos 2.4.1 y 2.4.3)
- Acrecentar la acción social de la compañía por medio de la Fundación Generali The Human Safety Net Generali España (capítulo 2.5.1.3);
- Informar a los diferentes grupos de interés (empleados, distribuidores, clientes) las acciones realizadas en el marco ESG y que quedan detalladas en los diferentes capítulos de este documento.

1.3.3 Acuerdo para el seguro de Salud

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

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

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

1.3.4 Premios y Reconocimientos

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

- **Mejor empresa para trabajar:** Generali ha sido nombrada *Mejor empresa para trabajar* por la revista “Actualidad económica” de El Mundo. Esta publicación realiza un ranking anual de las empresas de España en el que se valoran aspectos como el cuidado de los trabajadores desde el punto de vista personal y profesional, la formación o la flexibilidad en las jornadas de trabajo.
- **Top Employer 2022:** Certificación otorgada por el Top Employer Institute, que valida las mejores prácticas de gestión de personas de las organizaciones. La encuesta evalúa 600 prácticas de desarrollo de personas en 10 áreas. Esta certificación sitúa a GENERALI España entre una de las organizaciones con mayor nivel de exigencia en su gestión de personas por tercer año consecutivo.
- **Mejor empresa para trabajar en España:** Forbes ha incluido a Generali en su ranking de las 75 mejores empresas para trabajar en España. Destaca la transformación digital y el toque humano de la Compañía, donde innovación y desarrollo profesional se promueven en un ambiente diverso e inclusivo para fomentar la pertenencia.
- **Mejor Plan estratégico de Diversidad e Inclusión:** La Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad, en la quinta edición de los Premios de Diversidad, Equidad e Inclusión, han reconocido el plan de D&I de Generali como el mejor en la categoría de gran empresa. Destacan el impulso de la Compañía a la igualdad de género y el equilibrio intergeneracional.

- **Vitality, una de las propuestas más innovadoras:** Actualidad económica reconoce a Generali Vitality como una de las propuestas más innovadoras del sector asegurador en su ranking “100 mejores ideas”, en la categoría Finanzas y Seguros.
- **SME EnterPrize - Best Sustainability Actions:** Los premios SME EnterPrize de Generali han sido reconocidos en la segunda edición del Sustainability Day, organizado por Compromiso RSE y Equipos&Talento, como una de las mejores iniciativas a favor de la sostenibilidad por impulsar y reconocer el esfuerzo de pymes comprometidas con el bienestar laboral, el impacto social y la sostenibilidad medioambiental.
- **Top 21 -HDH Summit - Human Digital Health:** Se trata del mayor Congreso Nacional en materia de Bienestar Corporativo y Salud emocional, organizado por INTRAMA. En esta edición se otorgó a GENERALI la Certificación Top 21 como una de las 21 empresas en España con mejores prácticas en Transformación Digital, Bienestar corporativo y Salud emocional.
- **Premio bienestar corporativo Intrama:** Otorgado a Generali en la categoría Bienestar Corporativo por su labor en materia de salud y bienestar, con el diseño de una Estrategia global en este ámbito, GENERALI WELLNESS STRATEGY, enfocada en el bienestar integral de las personas en todas sus dimensiones: bienestar físico, mental/emocional, social y financiero.
- **Premio a la mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral:** Otorgado por Asepeyo en sus premios bienales que reconocen y premian a aquellas empresas asociadas a Asepeyo que destacan por sus acciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Best emotional connection with clients:** Premios Emo Insights que otorgan a Generali la 2ª mejor puntuación EMOIndex del sector por su gestión emocional de los clientes.
- **Mejor gestión emocional del Covid-19:** Los premios Emo Insights que reconocen a Generali como la compañía que ha llevado a cabo la mejor gestión emocional del Covid-19.
- **Mejores prácticas preventivas:** Reconocimiento otorgado por Asepeyo, que en su X Edición otorgó a Generali el premio ex aequo, en la categoría “Mejor práctica de hábitos saludables en el entorno laboral” por su proyecto ‘Estrategia integral de gestión del bienestar Generali’.
- **Premio a la digitalización de la función de RRHH:** Otorgado por el Foro de Recursos Humanos y DCH a Generali por su digitalización de la función de Recursos Humanos.

1.3.5 Marca

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

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

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

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

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

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, y recae sobre una estructura colegiada compuesta por el órgano de administración y tres líneas de defensa:

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

El sistema de control interno garantiza el cumplimiento por parte de la entidad de las leyes, normativas y requisitos administrativos aplicables, así como la eficacia y la eficiencia de las operaciones de la entidad según sus objetivos, y asegura la disponibilidad y la fiabilidad de la información financiera y no financiera.

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

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

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

Riesgos operacionales y de cumplimiento

a) Identificación de los Riesgos

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

Para la compañía es un factor indispensable crear valor para todas las partes implicadas, ya sean accionistas, inversores, clientes o empleados. Para las autoridades supervisoras, la integración de los mecanismos de gestión de riesgos y control se considera la principal garantía de solvencia duradera en el tiempo y es esta la tendencia que sigue la evolución de la normativa supervisora europea en el sector bancario y de seguros.

El objetivo final es mantener los riesgos identificados dentro de un nivel aceptable, a fin de asegurar, por un lado, que siempre esté disponible el capital necesario para hacer frente a los riesgos y, por otro, una mejora de la rentabilidad del Grupo en relación con su exposición a los riesgos (rendimiento ajustado al riesgo), ofreciendo un margen de seguridad en consonancia con las directrices del Consejo de Administración, que son:

- la eficiencia y la eficacia de los procesos de la organización
- un control apropiado de riesgos
- la fiabilidad e integridad de la información financiera y de gestión
- la salvaguardia de los activos

- el cumplimiento por parte de las operaciones de la compañía de la normativa, las directrices y los procedimientos a los que estén sujetas

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

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

- Todos los riesgos relevantes a los que Generali está expuesto, ya se encuentren cuantificados en el cálculo del SCR o no.
- Cualquier riesgo que se pueda materializar en el horizonte temporal estratégico pudiendo amenazar la consecución de los objetivos estratégicos de Generali.
- Los riesgos emergentes y de sostenibilidad¹ en base a la evaluación realizada por grupos de trabajo compuestos con representantes de las principales compañías aseguradoras del mercado. Dentro de Generali, se establece un flujo de comunicación entre las funciones de riesgos, técnicas y de negocio para identificar y evaluar los riesgos de sostenibilidad asociados a los procesos de Inversión y Suscripción.

La gestión de los riesgos de sostenibilidad se define principalmente en la Política de Grupo de Gobernanza de las Inversiones y en las Políticas de Grupo de Suscripción y Constitución de Reservas de Vida y de No Vida.

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

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

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

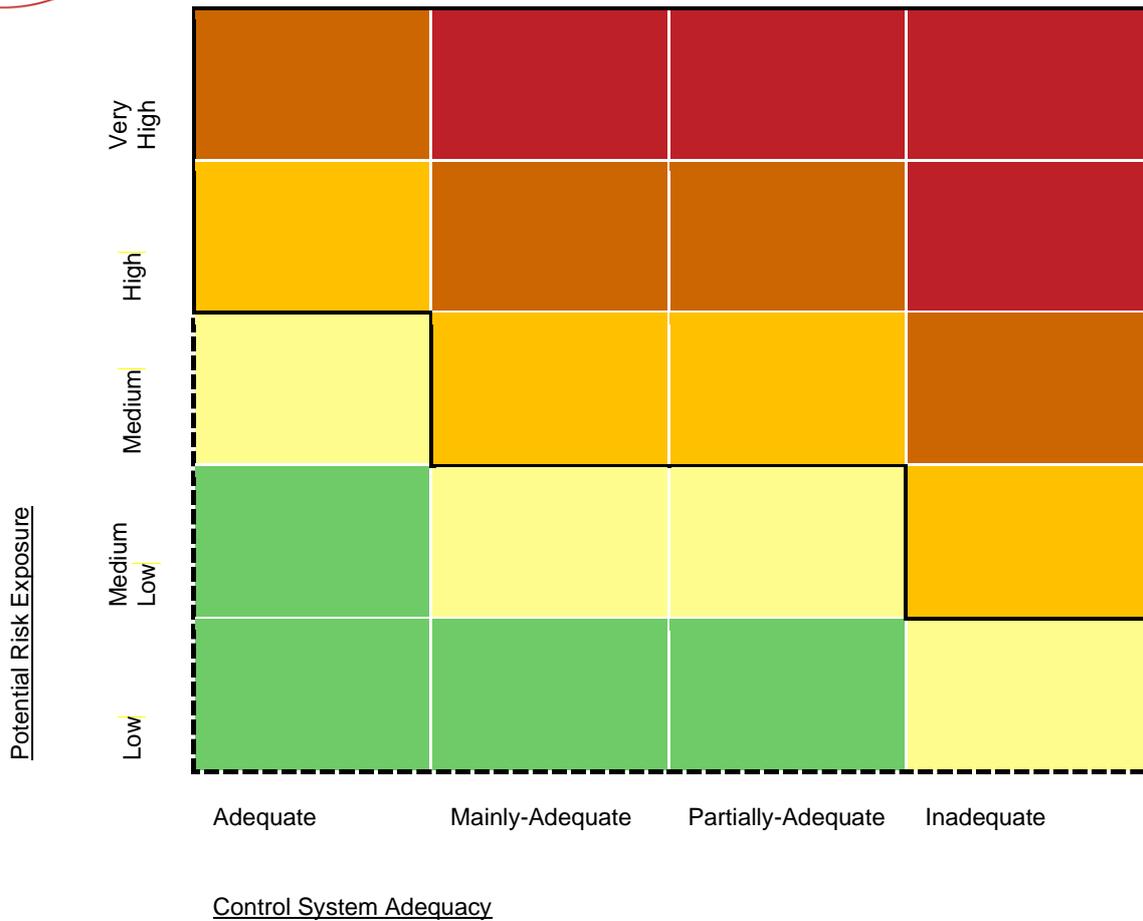
b) Medición de riesgos

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

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

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

¹ Los riesgos de sostenibilidad se refieren a cualquier evento o condición medioambiental, social o de gobernanza, que, de suceder, podría causar un impacto negativo cierto o potencial en el valor de una inversión o de un pasivo.



c) Mitigación de Riesgos

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

Dichas iniciativas pueden incluir mecanismos de control, formación, asignación de responsabilidades y cualquier otra medida que pueda garantizar la observancia de las obligaciones de cumplimiento.

Las iniciativas de mitigación de riesgos tienen como objetivo:

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

Los mecanismos de control deben ponerse en marcha para gestionar las obligaciones de cumplimiento identificadas y asociadas al riesgo de cumplimiento, así como para conseguir el comportamiento deseado.

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

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

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

d) Seguimiento de Riesgos

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

El seguimiento de los riesgos incluye, al menos:

- 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 Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales (Parte General y Parte Especial) y una Matriz de Riesgos Penales y Controles– se basa en la implantación y ejecución de controles con la finalidad de detectar y mitigar cualquier riesgo de comisión de delitos. Concretamente el modelo incorpora mecanismos de control de tipo general que se constituyen como la base del control del riesgo. Estos controles son considerados como (i) de especial relevancia para mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos, y/o (ii) por ser de aplicación general a todos los Empleados, y/o (iii) por mitigar varios riesgos penales o riesgos a los que Generali podría ser especialmente sensibles.

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

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

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

Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Generali es consciente de la trascendencia que las políticas de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo tienen. Por esta razón, y con el convencimiento de que la prestación de servicios en el ámbito de seguros debe llevarse a cabo necesariamente de acuerdo con los más altos valores éticos, la Sociedad cuenta con normas y procedimientos – entre las que destacan el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 4 de abril de 2022, la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y

Financiación del Terrorismo, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 22 de julio de 2022, y la Política en materia de Sanciones Internacionales, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 3 de marzo de 2022– de obligado cumplimiento que presidirán la conducta diaria de todos los colaboradores, cualquiera que sea su posición jerárquica o funcional, a los efectos de cumplir con las obligaciones previstas en la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Estas normas y procedimientos están dirigidos a:

- Cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales e internacionales
- 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 antes mencionada, cabe destacar otras iniciativas como la utilización de herramientas informáticas que Generali emplea para impedir la utilización de su oferta de productos y servicios por personas con propósitos criminales. Generali cuenta con una herramienta general integrada en el propio sistema informático, así como software específico para el filtrado de contrapartes contra listas externas (black lists).

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

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

Código de Conducta

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

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

- Conducta empresarial, relaciones con los clientes y proveedores
- Promoción de la diversidad y la inclusión
- Sostenibilidad
- Conflictos de interés
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Protección de bienes e información empresarial, financiera, personal y privacidad
- Competencia leal y antimonopolio
- Operaciones con información privilegiada,
- Prevención del blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y sanciones internacionales

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

El Código de Conducta está disponible en la web pública de la compañía:

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

Canal de denuncias

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

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

- Diversos buzones electrónicos:
 - Local: compliance.es@generali.com
 - De Grupo (concerns.co@generali.com)
- Correo postal
- Y a través de la línea de ayuda del Grupo Generali (Generali Group Compliance Helpline), proporcionada por un proveedor independiente (generalihelpline.ethicspoint.com).

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

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

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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

Así, es necesario tener en cuenta lo siguiente.

- Está prohibido efectuar pagos en cuentas cifradas, numeradas o en efectivo.
- Si correspondiera, el beneficiario será sometido previamente a un procedimiento documentado de *due diligence*.
- Todos los pagos tienen que realizarse exclusivamente en la cuenta registrada a nombre del beneficiario
- Los beneficiarios 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	2021	2022
Fundación Generali THSN España	149.800 €	169.590 €
Fundación SERES		6.900 €
Bancos de Alimentos (FESBAL)	0 €	11.900 €
ADECCO (Emergencia por el Empleo)*	37.600 €	48.600 €
Cáritas	207.085 €	0 €
Federación Española de Rugby	125.000 €	0 €
Otras donaciones >10.000€	22.815 €	15.162 €
TOTAL	542.300 €	252.152 €

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

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.

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

2.4 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 2022 asciende a 1714 empleados (1.756 empleados en 2021). 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 892 empleados (939 empleados en 2021).

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

El VII Convenio Colectivo de Grupo Generali fue firmado por el 100% de la representación de los trabajadores con representación en la Mesa Negociación del Convenio. El 100% de los empleados están cubiertos por convenio colectivo. Con el fin de administrar convenientemente el cumplimiento y aplicación de dicho Convenio Colectivo está constituida una Comisión Mixta Paritaria, compuesta por la representación empresarial y las Secciones Sindicales firmantes del Convenio. Asimismo, existe una Comisión Paritaria de Igualdad y una Comisión de Formación en las que interviene la Representación Legal de los Trabajadores. El nuevo Convenio Colectivo, además de la notable mejora en compensación, como detallamos más adelante, supone nuevos avances en flexibilidad, conciliación, beneficios sociales y refuerza el compromiso de Generali con la diversidad, la equidad y la inclusión, la igualdad entre hombres y mujeres, la sostenibilidad, la seguridad y salud y el bienestar de nuestras empleadas y empleados, así como la adaptación del marco regulatorio a las nuevas tendencias y a la transformación digital.

Como otros grandes hitos en materia de negociación colectiva, destacamos la suscripción de un Plan de Igualdad en enero de 2022, en el que se establece un plan de acción para profundizar en las distintas cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, reforzando así la cultura inclusiva de la organización y maximizando la igualdad y la meritocracia de nuestros procesos, procedimientos y políticas de gestión de personas.

Asimismo, ha resultado un hito destacable la implantación en marzo de 2022 del Acuerdo Colectivo de Trabajo a Distancia que establece niveles de teletrabajo superiores a los de nuestro entorno empresarial, ofreciendo a más del 65% de la plantilla la posibilidad de trabajar de manera remota por encima del 50% de la jornada anual, con beneficios superiores a los mínimos establecidos a nivel sectorial.

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

Generali concibe la sostenibilidad como pilar estratégico para el negocio, como parte esencial de su compromiso para promover que las personas forjen un futuro más seguro y sostenible cuidando de sus vidas y sueños, así como con el objetivo de convertirse en socios de por vida de sus 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 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 fomentando la Diversidad.

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. En este punto y en línea con la ambición del Grupo, se han llevado a cabo iniciativas directamente vinculadas a la reducción del GAP salarial de género dedicando un presupuesto específico para lograrlo y trabajando activamente en los ámbitos de la Compensación, la contratación y la promoción desde esta perspectiva.

El nuevo Convenio Colectivo introduce novedades importantes como la concesión de un seguro de salud para empleados y familiares directos, sin duda una de las medidas más valoradas por su carácter social y universal. Además, se incorporan

medidas de flexibilidad horaria y mejoras en las ayudas por discapacidad de hijos y en las medidas de conciliación, que suponen una mejora en los niveles de compensación total y salario emocional.

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

Como medida extraordinaria y en el contexto de incremento de la inflación se abonó adicionalmente en un pago especial la cantidad de 300€ a todos los trabajadores en la nómina de julio.

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

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

El 31 de octubre de 2022 venció el Plan de acciones para empleados lanzado por el Grupo en 2019. El precio medio final de las acciones de Generali durante el mes de octubre resultó inferior al fijado al inicio del Plan, fundamentalmente debido a factores externos que afectaron a la cotización de la acción, como el entorno socioeconómico global y la volatilidad general de los mercados financieros. El plan incorporaba una herramienta de protección que se ha activado y que garantizaba la devolución de todas las cantidades aportadas, devolución que se llevó a cabo en el mes de noviembre. Adicionalmente, y en reconocimiento al compromiso demostrado por quienes participaron de esta iniciativa, se abonó, en la nómina de diciembre de 2022, una cantidad equivalente al 20% de esa aportación como pago extraordinario.

Con el fin de hacer de Generali “el mejor lugar donde trabajar” y conocer cómo es la experiencia que tienen los empleados en Generali y cuál es su grado de engagement se han establecido **mecanismos en términos de participación y consulta a los empleados**. Desde el 2014 el proyecto **Global Engagement Survey**, a nivel de Grupo, ha medido el compromiso de los empleados bianualmente, mediante una encuesta de más de 80 preguntas clasificadas en 20 categorías. En 2021 el Grupo decidió, para no perder de vista la evolución del compromiso de los empleados, modificar el esquema de consulta. De esta forma, se lanzó la Global Engagement Survey en 2021, la Global Pulse Survey en 2022 y en 2023 se lanza una segunda Global Pulse Survey.

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

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

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

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

- Journey del Candidato
- Parenting Journey
- Retirement Journey

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

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

- Tras la recogida y análisis de los resultados de la encuesta, el GCEO lanza un comunicado de agradecimiento y de información sobre cuáles van a ser las prioridades del Grupo a raíz de los resultados.
- A nivel local nuestro CEO, posteriormente, también agradece la participación e informa sobre los resultados y prioridades de España
- A nivel Funcional, cada manager, responsable de sus resultados realiza un cascading de los mismos al equipo

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

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

Dentro de la estrategia de Employer Branding que tenemos, la obtención de sellos que posicionen la marca en el mercado, puede conllevar en algún momento el envío de una encuesta a los empleados como parte de la estructura del mismo, como es el caso de Forbes.

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

2.4.1 Información de la plantilla

La plantilla está ubicada en distintos centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional. La sede de la Compañía está en Madrid.

A continuación, incluimos distintas clasificaciones:

1. Empleados por género:

Año 2021

Mujeres	Hombres	Total
326	613	939

Año 2022

Mujeres	Hombres	Total
327	565	892

Comparado con el ejercicio 2021, la plantilla se ha reducido con motivo de la implementación de proyectos de digitalización y, de la reorganización del modelo territorial. La presencia de mujeres en el ámbito comercial es minoritaria y, en consecuencia, el impacto de estos proyectos ha dado lugar a una mejora en la proporción de mujeres que ha pasado del 34,72% al 36,66% de la plantilla. Se afianza la tendencia y se aprecia el impacto de los planes de acción ligados al compromiso de la Compañía hacia el fomento de la diversidad.

2. Empleados por tramos de edad:

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

Año 2022

Edad	Mujeres	Hombres	Total
<25 años	8	2	10
<35 años	48	58	106
<45 años	88	135	223
<55 años	95	151	246
55 o más años	88	219	307
TOTAL	327	565	892

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, la renovación de la plantilla. También en este punto es y será esencial la apuesta por la diversidad.

3. Empleados por categoría profesional:

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

Año 2022

Colectivo	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	1	5	6
Directivos	10	21	31
Mandos intermedios	15	52	67
Empleados	301	487	788
TOTAL	327	565	892

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

- Por una parte, la progresiva disminución del 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 del entorno, a la transformación digital y al impulso de las nuevas metodologías de trabajo (New Ways of Working, metodologías agile y generalización del teletrabajo).
- Por otra parte, es importante destacar que la reducción no se refleja en las mujeres consecuencia, como más arriba se señala, del impulso en el ámbito de la Diversidad materializado en varias promociones de mujeres a puestos de mayor valor. Adicionalmente, el modelo organizativo de la red comercial ha experimentado una evolución que ha supuesto la eliminación de posiciones de mandos intermedios que tradicionalmente estaban ocupadas mayoritariamente por hombres.

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

4. Empleados por tipo de contrato:

Año 2021 (a cierre de ejercicio)

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

De los 939 contratos indefinidos, 5 de ellos son a jornada parcial correspondiente a mujeres y el resto son a jornada completa.

Año 2022 (a cierre de ejercicio)

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	327	565	892
Temporal	0	0	0
TOTAL	327	565	892

De los 892 contratos indefinidos, 3 de ellos son a jornada parcial correspondiente a mujeres y el resto son a jornada completa.

La comparación de los datos de promedio de contratos respecto al año anterior se ha realizado con la plantilla por modalidades de tipos de contrato a cierre de 2022 y además se han calculado los promedios anuales.

Año 2021 (Promedio Anual)

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
Hombre		616,41		
Mujer	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	234,83		

<55 años		260,42		
55 o más años		335,16		

Año 2022 (Promedio Anual)

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
Hombre		600,16		
Mujer	4,33	322,83		

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
Alta dirección		6		
Directivos		30,41		
Mandos intermedios		110,33		
Empleados	4,33	776,25		

	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	Parcial	Completo	Parcial	Completo
<25 años	2,33	16,08		
<35 años	1	117,83		
<45 años	1	235		
<55 años		260,83		
55 o más años		293,25		

5. Por rangos de antigüedad:

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

Año 2022

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
<=2 años	53	56	109
<=5 años	39	47	86
<=10 años	25	44	69
<=20 años	78	153	231

> 20 años	132	265	397
TOTAL	327	565	892

6. Personas con discapacidad:

Al igual que en 2021, en 2022 hay 11 empleados con algún grado de discapacidad certificada.

7. Despidos realizados:

Las bajas por despido en 2022 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.

Incluimos en este cuadro únicamente las salidas por despido. El cambio en el modelo de la organización comercial que ha dado lugar a la disminución de la plantilla que se aprecia en 2022 se ha llevado a cabo fundamentalmente a través de extinciones por mutuo acuerdo y rescisiones de los empleados por movilizaciones funcionales y que por tanto no están incluidas en este cuadro.

Año 2021

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

Año 2022

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

Número de despidos por categoría profesional

Año 2021

	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	0	0	0
Directivos	0	0	0

Mandos intermedios	0	0	0
Empleados	3	4	7
TOTAL	3	4	7

Año 2022

	Mujeres	Hombres	Total
Alta dirección	0	0	0
Directivos	0	0	0
Mandos intermedios	0	1	1
Empleados	0	2	2
TOTAL	0	3	3

8. Consejeros por tipología

Año 2021

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

Año 2022

	Ejecutivos	Dominicales	Independientes
Consejo de Administración	17%	51%	33%
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 "BeBoldforInclusion", cuyo objetivo es crear una cultura abierta e inclusiva, que promueva la innovación a través de la diversidad, construyendo entornos donde todas y cada una de las personas sean valoradas, escuchadas y respetadas.

La diversidad y la inclusión como parte fundamental de la innovación constituyen uno de los cuatro comportamientos corporativos necesarios para alcanzar nuestra 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.

La Diversidad y la Inclusión son esenciales en la estrategia de Generali a nivel mundial y local, con el objetivo de 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.

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

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

En Generali la Diversidad y la Inclusión se trabajan a nivel de grupo a través del D&I Council, con participación en este año de nuestro CEO Santiago Villa, Sponsor de Diversidad; y a nivel local, el compromiso de la Dirección se da igualmente al más alto nivel, participando nuestro CEO 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 iniciativas en materia de diversidad e inclusión en la empresa, en colaboración con el Comité de Diversidad.

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

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

Durante 2022 se ha fomentado la formación y sensibilización como elementos clave en la creación de una cultura de diversidad, mediante cursos y materiales formativos de los equipos en los sistemas de objetivos y retribución variable de sus managers. Para ello, se ha puesto a disposición de la plantilla los materiales y recursos de la potente Campaña de formación “Be inclusive training”, dirigida a todos los empleados/as, que tiene como objetivo reforzar la formación y los conocimientos en los diferentes ámbitos de la diversidad (generaciones, discapacidad, diversidad de género, LGBT, conciliación, etc), reduciendo sesgos inconscientes y potenciando una cultura inclusiva, contando como principales materiales las siguientes acciones formativas:

- **Curso sobre Realidad Generacional**, con la colaboración del Observatorio Generación & Talento, del que Generali es miembro y socio-protector. 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.
- **Formación en diversidad, discapacidad y trato adecuado**, con la colaboración con la Fundación Adecco
- **Campaña DiverseAbility**, con motivo de la celebración de la Semana Europea para el Empleo de las Personas con Discapacidad, 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
- **Curso EFR de Conciliación** (con la colaboración de la Fundación Masfamilia)

Adicionalmente, se realizan formaciones recurrentes en materia de diversidad:

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

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

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

diversidad & inclusión, al que los empleados pueden dirigir sus propuestas y sugerencias.

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

Adicionalmente, existen otros espacios de encuentro y difusión de iniciativas en materia de diversidad como el “Be Bold for Inclusion”, evento anual 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. Este año se presentó la campaña “Estamos Seguros” en la que durante diversos meses se fueron presentando testimonios de mujeres relevantes dentro de la Organización.

Anualmente se celebra en mayo la Semana de la Diversidad de Generali, con difusión de las iniciativas que se 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 2022, con participación de profesionales del mundo de la empresa, el derecho y la investigación. Por ejemplo, se realizó la sesión del Think Tank con empresas que versó sobre la difícil empleabilidad de los mayores de 45 años.

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.

Asimismo, se ha reforzado el trabajo en inclusión de personas con discapacidad a través de la suscripción del Convenio Inserta con la Fundación ONCE en octubre de 2021 o la adscripción a la asociación REDI de empresas que trabajan la diversidad LGTBI, bajo cuyo paraguas la compañía ha participado con empleadas y empleados en las manifestaciones del Orgullo LGTBIQ+ en Madrid y Barcelona.

En el ámbito de la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se tiene en cuenta la normativa por parte de la función de Premises & Facility Management al realizar obras y reformas en los centros de trabajo, siendo analizado por parte del Servicio de Prevención Mancomunado cuando se revisa periódicamente la evaluación de dichos centros. Como las oficinas situadas en la Organización territorial dan servicio a clientes, esta accesibilidad les impacta directamente a ellos.

Adicionalmente, se está trabajando en el análisis de posibles productos que cubran las necesidades de las personas con discapacidad para lo que se están organizando *focus groups* en los que profundizar en dichas necesidades.

En 2022, GENERALI obtuvo el primer Premio de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), otorgado por la Fundación Adecco y el Club de Excelencia en Sostenibilidad al que optaban más de 150 grandes empresas españolas, por su apuesta de situar la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares de su estrategia como Compañía -Lifetime Partner-, situando a las personas en el centro de su actividad. Entre otras menciones y reconocimientos figuran el premio Professional Diversity concedido al Head of DEI & Labor Relations y la mención de Generali como Top Diversity Company en el mayor congreso sobre Diversidad de España, Factor W, organizado por INTRAMA.

2.4.3 Información retributiva

A continuación, incluimos información relacionada con la retribución fija y variable promedio para la alta Dirección.

Año 2021(*)

	Retribución dineraria y en especie (sin variable)	Retribución variable	Aportaciones sistema de previsión
ALTA DIRECCIÓN	185.208	32.367	16.148
<45	168.405	27.825	13.600
<55	188.569	33.275	16.657
55 o más	0	0	0

(*) No se desglosa por género por motivos de confidencialidad y no exponer directamente el salario de un empleado.

Año 2022 (*)

En el siguiente cuadro se muestran la remuneración media de los directivos, incluyendo la retribución variable y cualquier otra percepción, así como, las aportaciones a los sistemas de previsión de ahorro.

	Retribución dineraria y en especie (sin variable)	Retribución variable	Aportaciones sistema de previsión
ALTA DIRECCIÓN	214.184	48.673	18.709
<45	0	0	0
<55	214.184	48.673	18.709
55 o más	0	0	0

(*) No se desglosa por género por motivos de confidencialidad y no exponer directamente el salario de un empleado.

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

Año 2021

Colectivos	Retr. Fija anual			Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)		
	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
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%

(*) No se da el dato de la brecha en este colectivo porque no hay mujeres en el

Año 2022

Colectivos	Retr. Fija anual			Retr. Total anual (Fija + Variable percibido)		
	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
DIRECTIVOS	87.818	104.303	15,81%	105.157	130.581	19,47%
<45	86.130	96.462	10,71%	101.559	121.753	16,59%
<55	88.943	110.812	19,74%	107.556	140.767	23,59%
55 o más(*)	0	108.822	-	0	135.150	-
MANDOS INTERMEDIOS	54.252	60.763	10,72%	61.287	73.350	16,45%
<35(**)	-	62.000	-	-	72.437	-
<45	58.950	53.681	-9,82%	67.917	66.958	-1,43%
<55	54.030	60.205	10,26%	61.049	72.753	16,09%
55 o más(**)	-	69.022	-	-	81.272	-
EMPLEADOS	35.039	40.567	13,63%	37.391	45.637	18,07%
<25	25.625	24.500	-4,59%	26.329	25.000	-5,32%
<35	30.287	33.281	9,00%	31.676	36.331	12,81%
<45	34.294	36.124	5,06%	36.930	40.885	9,67%
<55	35.807	41.376	13,46%	38.403	47.217	18,67%
55 o más	38.460	44.801	14,15%	41.002	50.171	18,28%
TOTAL	37.542	44.833	16,26%	40.570	51.396	21,06%

(*) No se da el dato de la brecha en este colectivo porque no hay mujeres en el

(**) Por una cuestión de confidencialidad, no se proporciona información en estos colectivos y segmentos de edad al estar compuestos por un único empleado, y por tanto, tampoco se incluye la brecha

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 19 años.

La diferencia es resultado de la realidad social del país y el objetivo está fundamentalmente centrado en mejorar la presencia. De hecho, el cambio en el modelo comercial ha tenido como consecuencia directa la mejora de esa presencia.

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. La primera y más importante mejora está en la utilización de esta metodología de regresión lineal que nos permite aislar cuanto de esta brecha obedece a factores distintos del género y actuar directamente allí donde existe brecha. No obstante, cualquier mejora será irremediamente lenta, máxime en un contexto de contención salarial que ha marcado los últimos ejercicios.

Dicho lo anterior, analizadas las remuneraciones por colectivo y rango de edad, sin tener en cuenta ningún otro factor, 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 2022 aumenta la presencia de mujeres a nivel de compañía, mientras disminuye sensiblemente el porcentaje de hombres. Asimismo, se produce un incremento relevante de mujeres en los niveles más altos (mandos intermedios y directivos).

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 6 miembros del Consejo de Administración, 5 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 32.000€ anuales en 2022 (31.650 euros en 2021). 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 2022 no se han abonado indemnizaciones ni a Consejeros ni a Directivos en Generali Seguros.

2.4.3.1 Remuneración media por género

(todos los colectivos)

	2021	2022
MUJER	39.396 €	40.955 €
HOMBRE	50.617 €	52.810 €

2.4.3.2 Remuneración media por edad

	2021	2022
<25	26.304 €	26.063 €
<35	32.827 €	35.333 €
<45	45.277 €	46.030 €
<55	49.072 €	52.501 €
55 o más	50.953 €	52.261 €

2.4.3.3 Remuneración media por categoría profesional

	2021	2022
ALTA DIRECCIÓN	217.575 €	262.856 €
DIRECTIVOS	117.808 €	122.380 €
MANDOS INTERMEDIOS	67.652 €	70.649 €
EMPLEADOS	39.940 €	42.487 €

2.4.4 Organización del trabajo

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

En la misma línea, el 16 de diciembre 2020, Generali España junto con las Representaciones Sindicales de Grupo 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, desde marzo de 2022, tras la finalización del programa de Smart Working vinculado a las medidas de seguridad de la pandemia, entró en vigor el Acuerdo de Trabajo a Distancia, acuerdo colectivo suscrito con las Secciones Sindicales de Grupo, firmado el 22 de octubre de 2021, en el que se ratifica la apuesta de Generali por un modelo de trabajo híbrido para todas las funciones teletrabajables en el que se combine un mínimo de 50% de trabajo en remoto y 50% presencial, con los beneficios de organización, concentración y conciliación del trabajo presencial y las sinergias en innovación,

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

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

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. Durante el año 2022 se ha venido trabajando en la finalización de los objetivos establecidos durante el ciclo de 3 años, preparándose para la adopción de la nueva edición de la norma y la revalidación de la certificación, habiendo colaborado con la Fundación Másfamilia en sus grupos de trabajo sobre el talento senior y contribuyendo a difundir el modelo efr con sus proveedores, grupos de interés, otras empresas a través de la Cátedra Generali CEU, así como a los empleados y empleadas de Generali a través del curso de conciliación contenido en el itinerario Be Inclusive Training. 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:

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

En relación a la política de Desconexión digital, y tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales que regula en su Artículo 88 el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, con fecha 16 de diciembre 2020, Generali España junto con las Representaciones Sindicales de Grupo han suscrito un Acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital donde 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, 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 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, así como fomentar su participación y la de sus representantes en los procesos de evaluación de riesgos y en el diseño y aplicación de los programas preventivos y de seguridad vial.

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

- 1) Gestión continua de la pandemia ocasionada por el SARS-COV-2 en el primer semestre del año y seguimiento de la evolución de la misma en el segundo semestre, realizando un registro, control y seguimiento de cada uno de los casos, modulando y aplicando las medidas de seguridad acordadas en el comité de crisis.
- 2) Plan de Prevención de Riesgos Laborales disponible para todos los empleados.
- 3) Comité de Seguridad y Salud Estatal que aborda las actuaciones relacionadas con la Seguridad y Salud a nivel nacional, como la aprobación y seguimiento de las Actividades Preventivas para 2022, y actuaciones de Promoción de la Salud y Seguridad Vial.
- 4) Plan de Movilidad y Seguridad Vial: tras la obtención de la Certificación ISO 39001 de Seguridad Vial en 2016, en la anualidad 2022 se ha realizado una auditoria de renovación de la certificación. Se han mantenido iniciativas como la Semana de Seguridad Vial, con campañas de sensibilización e información. Cabe destacar también la impartición de un curso teórico-práctico de conducción segura para empleados de la actividad comercial de la Territorial Noroeste.
- 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. Se ha realizado una campaña en todas las Territoriales y oficinas centrales de cuidado de la espalda contando con imágenes de cámara termográfica para valorar posibles patologías.
- 6) V Fase de la Evaluación de Riesgos Psicosociales: Durante el año 2022 se ha puesto en marcha el Plan de Acción resultante del informe Evaluación de Riesgos Psicosociales realizado el año previo.

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

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

Como principales impactos, destacamos:

- La realización de la **VII Semana de Vida Saludable** en la que se hizo nuevamente hincapié en riesgos psicosociales específicos debidos a la situación causada por la pandemia, así como en la información obtenida de las encuestas previas de Riesgos Psicosociales y Encuestas de Bienestar.
- Charlas de “Hábitos infalibles para ser constante en el deporte” con Jaime Nava, y “Cómo alimentarnos si padecemos Colesterol o Diabetes” con el Servicio de Nutricionista
- La **Semana de Seguridad Vial** con acciones de concienciación
- En cuanto a manuales, destacamos los del Sistema de Gestión de la Seguridad Vial y de Gestión del Entorno Laboral Saludable.

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

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

La estrategia de bienestar ha sido reconocida con varios premios. A destacar el primer premio recogido en 2022 de ASEPEYO "Mejor Practica de Hábitos Saludables 2021", y el primer premio de "Bienestar Corporativo" de INTRAMA.

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

1. Número de accidentes de trabajo:

Año 2021

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nº de accidentes de trabajo	2	3	5

Año 2022

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nº de accidentes de trabajo	8	4	12

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 2021

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

Año 2022

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-itinere" (ocurridos en el trayecto de ida o vuelta al trabajo).

Los accidentes con baja del año 2022 han sido todos In Itinere.

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.

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%

Año 2022

	Plantilla media	Total días	Total días baja	Total horas baja	Tasa acum. (días)
Hombres	600	219.000	5.034	37.755	2,30%
Mujeres	327	119.355	3.754	28.155	3,15%
TOTAL	927	338.355	8.788	65.910	2,60%

2.4.5 Formación

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

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

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

Acciones Locales

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

- **Nuevo Rol del Manager:** Conjunto de acciones para reforzar el liderazgo de nuestros managers, su compromiso y las habilidades de colaboración, gestión y desarrollo de equipos en un contexto de trabajo híbrido.
- **Plan de Carrera:** Definición y difusión del concepto de plan de carrera en GENERALI, así como de las principales alternativas profesionales y de las herramientas disponibles para que sean capaces de diseñar y alcanzar sus objetivos profesionales.
- **MAP2theNew:** Finalizamos esta acción formativa en gestión y liderazgo dirigida a gestores de equipos en GENERALI. Este programa blended lanzado en 2021 está orientado a dar soporte a todos nuestros managers en la gestión de equipos en entornos híbridos, compartir mejores prácticas y crear comunidad de managers; 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.
- **We MENTOR:** Consolidación del programa de mentoring en sus 5 modalidades, 2 de ellas de participación abierta, con el objetivo de que todos los empleados puedan desarrollarse acompañados de la experiencia de otro profesional. 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. **Mentoring femenino:** dirigido a mujeres con potencial directivo. Forma parte del programa de liderazgo femenino Aurora.
 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 general:** orientado a facilitar que empleados con potencial puedan alcanzar posiciones de mayor responsabilidad o complejidad.
- **We COACH:** Procesos de coaching como herramienta de desarrollo especialmente recomendada en situaciones de cambio de posición o a los nuevos managers, disponible para todos los empleados con algún objetivo de desarrollo específico.
 - **We MEET:** Sesiones virtuales en las que las principales funciones de GENERALI dan a conocer a todos los empleados sus objetivos, actividades y equipo, como vía de mejora del conocimiento general de la compañía y para impulsar la movilidad funcional.
 - **Formación en habilidades específicas** necesarias para adquirir nuevas competencias, para perfeccionar las que ya se tienen o para estar al día en contenidos regulatorios, estratégicos o de seguridad. Para este objetivo específico disponemos de las plataformas We LEARN y Gener@ cuyo contenido se actualiza y amplía de manera permanente. En la plataforma de Grupo We LEARN se ofrece un extenso contenido multidisciplinar para todos los empleados disponible en cualquier momento y con acceso libre desde cualquier dispositivo, siguiendo las tendencias de microlearning para mejorar la experiencia en el aprendizaje. La plataforma de formación Gener@ está más orientada a contenido de producto y de ámbito comercial.
 - **Aurora:** Nuestro programa de desarrollo específico para mujeres, orientado a aumentar el autoconocimiento y mejorar las habilidades relacionadas con el liderazgo para asegurar que están preparadas para asumir nuevos roles. Consta de sesiones formativas, sesiones inspiracionales, coaching y mentoring.
 - **Yes, I Do:** Nuevo modelo de inglés más completo y accesible a todos los empleados en cualquier momento y cualquier lugar, con clases grupales ilimitadas y recursos específicos para mejorar gramática, vocabulario y pronunciación, adaptados al nivel y preferencias de cada empleado.
 - **Talleres de Liderazgo** para impulsar el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades imprescindibles para la gestión de personas en línea con nuestra estrategia para ser Socios de por vida. Estos talleres se acompañan de un plan de acción individualizado y de sesiones de seguimiento para consolidar su efectividad.
 - **Talleres de Visión de Carrera** diseñados como herramienta básica de soporte a la definición de objetivos profesionales a largo plazo y su traducción a acciones de desarrollo concretas a corto plazo.
 - **Talleres de Jobcrafting** orientados a desarrollar la capacidad de poner en práctica en el día a día las fortalezas y preferencias de cada empleado logrando así mayor compromiso y satisfacción de manera sostenible.
 - **Integra:** Sesiones formativas a nuevas incorporaciones para favorecer el networking y asegurar que conocen las principales funciones de GENERALI y que ponen en práctica los comportamientos necesarios para ser Socios de por vida de nuestros clientes.

Acciones Internacionales

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

- Programas de **Desarrollo Internacional** (Exponential Journey, Sustain & Grow).
- **GATE Program:** programa de formación para promover la excelencia técnica, realizado en colaboración con la Universidad de Trieste y en el que han participado empleados de diferentes funciones. Dicha formación se agrupa en tres grandes bloques: Building technical excellence, Developing insurance culture y Fostering new capabilities.
- **New Roles Schools:** mini máster virtualizado para formar a empleados que vayan a desempeñar nuevos roles. En 2022 se lanzan convocatorias de "Data Scientist", "Actuary of the Future" y "Smart Automation".
- **Regulatory Training:** Se implica a los distintos países en la coordinación y gestión de estas acciones formativas entre las que destacan, entre otras, Security Awareness y Phishing Threat.

Datos más relevantes sobre Formación:

Horas de formación:

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

Año 2022

	Mujeres	Hombres	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	0	208	208
DIRECTIVOS	582	1.574	2.156
MANDOS INTERMEDIOS	1.431	4.235	5.666
EMPLEADOS	20.126	38.555	58.681
TOTAL	22.139	44.571	66.710

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

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

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

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

- Journey del candidato
- Parenting journey
- Retirement journey

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

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 asociadas a la gestión de su importante cartera de negocio, Generali cuenta con un total de 892 empleados, distribuidos entre sus oficinas central de Madrid y de Barcelona, así como entre sus 8 direcciones territoriales.

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

Para ello Generali colabora con:

- **2.976 agentes exclusivos** para la distribución de seguros y labores de atención al cliente
- **1.494 oficinas de agencia**
- **2.604 talleres concertados** para la reparación de vehículos y sustitución de lunas y cristales
- **507 profesionales** pertenecientes a diversos gremios para la prestación de todo tipo de servicios en la reparación de los hogares e instalaciones de nuestros clientes (tales como pintores, albañiles, fontaneros, electricistas, cerrajeros, carpinteros...)
- **509 peritos** expertos en daños patrimoniales y en vehículos a motor
- **719 profesionales del derecho**
- **229 clínicas y hospitales, así como con 33.755 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 autónomas, los empleados y otros servicios que se acaban de describir.

TOTAL ESPAÑA



ANDALUCÍA



ARAGÓN



BALEARES



CANARIAS



CANTABRIA



CASTILLA LEÓN



CASTILLA LA MANCHA



CATALUÑA



CEUTA



COMUNIDAD VALENCIANA



EXTREMADURA



GALICIA



LA RIOJA



MADRID



MELILLA



MURCIA



NAVARRA



PAIS VASCO



PRINCIPADO DE ASTURIAS



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, los profesionales que colaboran con la compañía 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 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 internacional que se basa en el concepto de la “ayuda en cadena”, para favorecer a los más desprotegidos de nuestra sociedad, creando una corriente de cambio positivo que se extiende en todo el mundo con un potencial ilimitado. La cadena que formamos cuenta con voluntarios, expertos y todas aquellas personas que compartan una conexión en común con este movimiento.

La misión de THSN es desarrollar el potencial de personas en situación de vulnerabilidad, para que puedan transformar las vidas de sus familias y comunidades. Los programas contemplan diversos retos sociales, pero comparten un objetivo común, por medio de dos 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 familias:** apoyar a 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

pobres durante toda su vida. Los estudios avalan que los seis primeros años de vida de un niño son los más sensibles para su desarrollo cognitivo ya que determinarán sus logros futuros. Es fundamental que centremos nuestros recursos en ayudar a las familias a ser conscientes de la importancia de la educación desde la primera infancia. 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.

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

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

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

- Fundación Balía por la Infancia
- Associació Educativa Ítaca
- Fundación Social Universal

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

	2021	2022
Fundación Balía por la Infancia	191	569
Associació Educativa Ítaca	477	486
Fundación Social Universal		61
TOTAL	668	1.116

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

Junto a Balía, hemos diseñado un programa para familias, "Crecer Felices en Familia", con el fin de fortalecer a los padres para que proporcionen el mejor cuidado a sus hijos, creando un entorno familiar enriquecedor dirigido a las principales vulnerabilidades, trabajando en las habilidades parentales y luchando contra el desempleo y la educación limitada. En paralelo se desarrolla "Aulas Balía" un programa enfocado a niños de 3 a 6 años en el que nuestro objetivo es frenar el abandono escolar a través del refuerzo y el desarrollo del talento. 56 niños y niñas acuden a los centros de Balía de Latina y Tetuán todas las tardes después del colegio donde aprenden jugando a través del respeto y los valores del esfuerzo. El Balía Summer Camp" es el tercer proyecto que desarrollamos con la ONG, en el que facilitamos becas a los niños que se encuentran en situación de vulnerabilidad para acceder a los campamentos urbanos de la entidad que se organizan durante el mes de julio. Dichos campamentos no solo son un lugar seguro donde los niños y niñas pueden seguir aprendiendo a través del juego, sino que además garantizan una alimentación adecuada y saludable y permiten a sus padres la conciliación laboral.

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

En el año 2022, hemos sumado un nuevo partner a la red de entidades THSN en España. La **Fundación Social Universal**, situada en Montilla, Córdoba. El proyecto da soporte a 25 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 20 niños de 3 a 7 años, acuden todas las tardes al "Hogar de Tardes Mamá Margarita" donde aprenden a través de talleres educativos, se promueve la educación en valores y el refuerzo escolar.

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

- Con co-financiadores como Autotransporte Turístico Español, S.L. hemos dado un apoyo económico a 63 familias través de tarjetas monedero para la adquisición de alimentación y productos de higiene de primera necesidad a familias de THSN en las tres localidades.
- Hemos desarrollado una acción de captación de fondos dirigida a nuestros stakeholders (empleados, clientes y mediadores) para captar fondos que permitan paliar los efectos de la Guerra en Ucrania, en colaboración con UNICEF.
- Para que ningún niño se quedase sin regalos en Navidad, movilizamos a nuestros empleados y mediadores quienes donaron regalos a 300 niños y niñas de nuestras ONG partner.

Para integrar THSN en la cultura de empresa, Generali favorece la participación de sus empleados y de sus agentes en **campañas de voluntariado**. 2022 ha sido el año de la recuperación del voluntariado presencial, desarrollándose numerosas iniciativas en toda España, a las que también debemos sumar nuestras campañas de captación de fondos en las que el voluntario es el gran impulsor. Dichas campañas, han financiado varios programas, el más significativo, los campamentos urbanos de verano de nuestros partners Fundación Balía y Associació Educativa Ítaca. Un total de 478 empleados de GENERALI España han participado en alguna iniciativa, sumando un total de 3.914 horas de voluntariado corporativo durante este ejercicio.

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

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

▪ **GENERALI, Aseguradora oficial de la Federación Nacional de Rugby y Patrocinador de la Selección Española de Rugby XV 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 compartimos en GENERALI; se basan en el respeto, la tolerancia, el trabajo en equipo, la honestidad, la humildad, el compañerismo, el compromiso, la diversidad, el espíritu de superación y la pasión.

Por todos estos motivos, Generali patrocina a la Federación Nacional de Rugby y a la Selección masculina de Rugby XV.

Por medio de este patrocinio, GENERALI apoya las labores de promoción del rugby de sus valores en nuestra sociedad, por medio de acciones concretas como la elaboración de difusión de la documentación que pone en valor los beneficios de este deporte.

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

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

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

▪ **Open de tenis femenino Ciudad Palma del Río:**

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

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

▪ **Generali Maratón Málaga:**

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

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

Asimismo, se desarrollaron pruebas familiares (carrera por la familia y carreras infantiles) para dar a conocer los beneficios asociados a este deporte. La carrera tuvo además un fin benéfico por cuanto la organización de esta donó 1€ por corredor a las Fundaciones Generali The Human Safety Net España y a la Fundación Ochotumbao.

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

▪ **Cátedra GENERALI – CEU:**

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

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

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

La agenda 2030 de la ONU contempla diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que apuestan por la igualdad de oportunidades (5), el trabajo decente y crecimiento económico (8) y la reducción de las desigualdades (10). Generali junto a CEU Universidad San Pablo ponen en marcha esta Catedra para dar respuesta a estos objetivos desde el mundo educativo e impactando de manera directa y positiva en los jóvenes.

Afiliación y asociaciones

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

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

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

2.5.2 Compromisos de la empresa con sus clientes

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

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

En lo que respecta al procedimiento de derechos de los interesados, éste establece como se debe permitir a cada

Interesado ejercer sus derechos en materia de protección de datos, poner en su conocimiento las fórmulas para ejercitar esos derechos y proporcionar a los Interesados información sobre las medidas tomadas en respuesta el ejercicio del derecho.

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

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

Quejas recibidas y resolución de las mismas

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

A los efectos de proporcionar claridad con respecto a los criterios utilizados 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 conlleva un perjuicio económico cuantificable.
- **Reclamaciones:** Aquellos supuestos en los que se ponen de manifiesto hechos concretos referidos a acciones u omisiones, que puedan suponer para quien las formula un perjuicio para sus intereses o derechos, siempre que se deriven de presuntos incumplimientos de la normativa de transparencia y protección de la clientela o de las buenas prácticas y usos financieros.
- **Inadmisiones:** De acuerdo con lo establecido en la Orden ECO 734/2004 sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras, podrán inadmitirse a trámite aquellas quejas o reclamaciones en las que se omitan datos esenciales para la tramitación, cuando se pretenda tramitar como queja o reclamación, recursos o acciones distintos cuyo conocimiento sea competencia de órganos administrativos, arbitrales o se encuentre pendiente de resolución o litigio, o cuando los hechos, razones y solicitud en que se concreten las cuestiones objeto de la queja o reclamación no se refieran a operaciones concretas o aquellas que reiteren otras anteriores ya resueltas.

A través de la dirección reclamaciones.es@generali.com se han recibido más de **10.000 correos electrónicos**, de los que **4.501** han sido dados de alta y los restantes han sido gestionados por esta Función para su tramitación y gestión por las correspondientes funciones competentes de la Compañía, al no tener este carácter.

Así nuevamente el año 2022 ha sido un año de gran intensidad en la recepción, gestión y resolución de expedientes (en sus tratamientos tanto físico como informatizado), habiéndose recibido un total de 5.198 asuntos, de los que 4.896 han correspondido a Quejas y Reclamaciones y 302 fueron abiertos en el Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

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

Asuntos	Cerrados		Pendientes		Total	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Quejas	822	843	4	32	826	875
Reclamaciones	3.923	3.757	42	264	3.890	4.021
Quejas y Reclamaciones recibidas	4.745	4.600	46	296	4.716	4.896
D. G. S. recibidas	389	282	4	21	393	303
Total	5.134	4.882	50	317	5.109	5.199

Nota.- Se indica que, durante el mes de enero de 2023, fueron resueltas todas las quejas y reclamaciones pendientes a 31 de diciembre de 2022.

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

Asuntos recibidos	2019	2020	2021	2022
Quejas y Reclamaciones	4.588	5.150	4.792	4.896
D. G. S.	327	304	393	303
Total	4.915	5.454	5.185	5.199

A la vista de los datos anteriores podemos concluir que el total de asuntos tramitados en el ejercicio 2022 ha supuesto un aumento del 0,25 puntos porcentuales con respecto al año 2021, alcanzándose un aumento del 2,17 puntos porcentuales considerando únicamente las quejas y reclamaciones. Por otra parte, con relación a los expedientes abiertos por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, éstos han experimentado un decremento del 23,15% 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 2022 y durante el año 2021, hasta su resolución y salida:

PLAZOS DE RESOLUCIÓN 2021				
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

PLAZOS DE RESOLUCIÓN 2022				
Pendientes ejercicio anterior	Quejas	Reclamaciones	Inadmisiones	Total
Menos de 15 días	2	4	0	6
De 16 a 31 días	2	38	1	41
Total resueltas pendientes 2021	4	42	1	47
Recibidas ejercicio 2022				
Menos de 15 días	644	2.418	0	3.062
De 16 A 30 días	231	1.603	0	1.834
Total resueltas 31/12/2022	875	4.021	0	4.896

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

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

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

Órgano Regulador.

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, 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.

En cuanto a 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.

Finalmente, teniendo en cuenta el tenor de las últimas resoluciones dictadas por la Dirección General de Seguros 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 31-12-22)

Durante 2022 se identificaron:

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

2.6 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, que tiene prevista su actualización durante 2023, 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, para los proveedores que quieran contratar con Generali.

Además, desde abril de 2022 se incluye la calificación ESG en la puntuación de las licitaciones superiores a 1 millón de euros.

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 aprobación de códigos o guías de conducta propios o de terceros. Desde 2022, los proveedores que participan en licitaciones de proyectos que superan 1 millón de euros deben completar un cuestionario de evaluación medioambiental adicional sobre protección del Medio Ambiente y responsabilidad en la cadena de suministro entre otros parámetros.

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 Comunicaciones, etc., son contratados conforme a lo establecido en la Directriz de Compras de Grupo adoptada a nivel local, en la cual se establecen los criterios y autorizaciones requeridos para asignar un contrato a un proveedor.

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

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 medioambiental de Generali Seguros 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 medioambiental, como la aplicación del principio paperless en diferentes procesos y el 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 23.470€, en 2021 fue de 30.666€.

Al igual que en 2021, 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 por su tipo de actividad. Pese a ello, la sociedad tiene contratada una póliza de RC con cobertura de riesgos por contaminación accidental.

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

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

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 2022 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.
- 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 2022, se han instalado cisternas con doble descarga, así como micro difusores y aireadores de grifos, contribuyendo así a la disminución del consumo de agua.

	2019	2020	2021	2022
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS				
Papel estándar	49.923 kg	44.440 kg	26.118 kg	13.205 kg
Papel impreso para documentación negocio	179.385 kg	97.330 kg	88.873 kg	49.195 kg
CONSUMO DE ENERGÍA				
Electricidad	3.805.813 kWh	3.333.496 kWh	3.467.168 kWh	3.193.527 kWh
Gas natural	150.601 kWh	150.260 kWh	135.757 kWh	120.758 kWh
Gasóleo C	4.565 litros	0 litros	0 litros	0 litros
CONSUMO DE AGUA				
Agua de red	10.269 m3	6.810 m3	7.614 m3	8.366 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 y 2022 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 contenedores especiales para documentación confidencial que son tratados in situ por un gestor autorizado para su posterior tratamiento, destrucción y reciclaje de acuerdo con la legislación vigente. 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 2022 sin embargo hay una reducción a la mitad respecto a 2021 de los residuos de papel y cartón posiblemente debido a las campañas de concienciación y al uso de herramientas digitales.
- 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	2022
Residuo plástico	1.561 kg	741 kg	863 kg	888 kg
Residuo orgánico	2.921 kg	1.300 kg	2.361 kg	5.809 kg
Residuo resto	8.509 kg	4.867 kg	8.821 kg	9.379 kg
Residuo tóner	0 kg	59 kg	0 kg	42 kg
Residuo papel y cartón	84.978 kg	76.342 kg	80.104 kg	41.050 kg
Residuo material informático	3.470 kg	0 kg	0 kg	0 kg

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 y 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 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.

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:

	2019	2020	2021	2022
HFC-32	-	-	14,84 kg	3,69 kg
R407C	67 kg	272 kg	63,09 kg	6,85 kg
R410A	14,87 kg	56 kg	69,15 kg	41,61 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 anteriormente (Política de Grupo de Medioambiente y Clima y Sistema de reporting EMS). Los objetivos y medidas contra el cambio climático vienen definidas por las políticas del grupo, a las que Generali Seguros y Reaseguros se adscribe.

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

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO	2019	2020	2021	2022
Total emisiones Alcance 1	332.234 kg CO2e	406.757 kg CO2e	398.181 kg CO2e	174.616 kg CO2e
Total emisiones Alcance 2	129.661 kg CO2e	30.269 kg CO2e	190 kg CO2e	209 kg CO2e
Total emisiones Alcance 3	1.096.689 kg CO2e	636.690 kg CO2e	598.854 kg CO2e	721.873 kg CO2e
TOTAL	1.558.584 kg CO2e	1.073.717 kg CO2e	997.225 kg CO2e	896.697 kg CO2e

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

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

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

2.7.6 Protección de la biodiversidad

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

2.8 Información fiscal

La Sociedad tributa exclusivamente en territorio español. En 2022 el beneficio antes de impuestos obtenido ha ascendido a 127.075 miles de euros y el impuesto sobre beneficios resultante ha sido de 26.541 miles de euros. En 2021 el beneficio antes de impuestos fue de 206.981 miles de euros y el impuesto sobre beneficios resultante fue de 43.556 miles de euros.

	2021	2022
Beneficio antes de impuestos	206.981 miles de euros	127.075 miles de euros
Impuesto sobre beneficios resultante	43.556 miles de euros	26.541 miles de euros

La Sociedad no ha recibido ningún tipo de subvención pública durante el ejercicio 2022.

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:	Indicadores GRI: GRI 2.1 GRI 2.2 y GRI 2.6	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.2, 1.3.1.1.3.2, 1.3.3	
	– Entorno empresarial			
	– Organización y estructura			
	– Presencia geográfica y Mercados en los que opera			
	– Objetivos y estrategias			
	– Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución			
General	Análisis de materialidad	GRI 3.1 GRI 3.2	ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIO Matriz de Materialidad Group Annual Integrated Report 2022 - Consolidated Non-Financial Statement	

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 3.3 GRI 2-23 GRI 2-24	1.3.2 2.1 2.7 Group Annual Integrated Report 2022 – Challenges and opportunities of the market context (Climate change) Consolidated Non-Financial Statement (Our commitment to the decarbonization of our operations)	
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 Group Annual Integrated Report 2022 – Challenges and opportunities of the market context; Our strategy:	

			Consolidated Non-Financial Statement (Our commitment to the decarbonization of our operations)	
	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 Group Annual Integrated Report 2022 –Consolidated Non-Financial Statement (Our commitment to the decarbonization of our operations)	No se aplican medidas sobre ruido o contaminación lumínica, debido a la naturaleza de la 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 es material 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	2.7.2	

		contrato de suministro eléctrico		
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 Group Annual Integrated Report 2022 – Consolidated Non-Financial Statement (Our commitment to the decarbonization of our operations)	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 Group Annual Integrated Report 2022 – Challenges and opportunities of the market context; Our strategy; Consolidated Non-Financial Statement	
	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 es material debido a la naturaleza de la actividad de la Sociedad
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		2.7.6	No es material

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 3.3 GRI 2-23 GRI 2-24	2.1 2.4	
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	2.4.3	Cálculo llevado a cabo: (Salario de hombres –

		el tipo de puesto de trabajo (directivo, mando intermedio, trabajador)		salario de mujeres) / salario de hombres.
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Marco Interno: La remuneración incluye la retribución fija y la variable.	2.4.3.1, 2.4.3.2, 2.4.3.3	En todos los casos para calcular la retribución fija anual se ha considerado la misma a jornada completa
	La remuneración media de los consejeros, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Marco Interno: Descripción cuantitativa por sexo (todos hombres)	2.4.3	
	La remuneración media de los directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Marco Interno: Descripción cuantitativa por edad y sexo (todos hombres)	2.4.3	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco Interno: Descripción cualitativa	2.4.4	
	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	2.4.4	
	Número de horas de absentismo	Marco Interno: Estimación de número de horas de absentismo	2.4.4	
	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	2.4.4	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Marco Interno: Descripción cualitativa de las condiciones	2.4.4	
	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	2.4.4	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Marco Interno: Descripción cualitativa de la organización del diálogo social	2.4.4	
	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	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Marco Interno: Descripción cualitativa de los mecanismos	2.4	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco Interno: Descripción cualitativa de las políticas	2.4.5	
	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	2.4.5	
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	
	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
Enfoque de gestión	GRI 3.3 GRI 2-23 GRI 2-24	2.1 2.2	
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	

Derechos Humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
---------	--------------------	------------	----------------------------------

Enfoque de gestión:	GRI 3.3 GRI 2-23 GRI 2-24	2.1 2.3	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	Marco Interno: Información cualitativa de los procedimientos	2.3	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Marco Interno: Información cualitativa de las medidas	2.3	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Marco Interno: Información cuantitativa de las denuncias	2.3	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	Marco Interno: Información cualitativa de las medidas	2.3	
La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	Marco Interno: Información cualitativa de las medidas	2.3	
La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio			No es material
La abolición efectiva del trabajo infantil.			No es material

Información sobre la sociedad

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia	Comentarios/ Razón de la omisión
Enfoque de gestión		GRI 3.3 GRI 2-23 GRI 2-24	2.1 2.5 2.6 2.8	
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	2.61	

		Proveedores		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco Interno: supervisión a proveedores	2.6.2	
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	

Taxonomía UE

Se reporta a nivel de Grupo Generali en el “Group Annual Integrated Report 2022” y los apartados donde dan respuesta son:

- “Exposures to EU Taxonomy-eligible and non-eligible activities
- “EU Taxonomy-eligible and non-eligible non-life insurance activities”

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 2022, ha sido formulado y aprobado por unanimidad por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 15 de marzo de 2023, siendo firmado por todos los miembros del Consejo de Administración de la sociedad.

Madrid, 15 de marzo de 2023



Jaime Anchústegui Melgarejo
Presidente



Jean Laurent Granier
Vicepresidente



Francisco Artucha Tellería
Consejero



Antonio Santiago Villa Ramos
Consejero Delegado



Alberto Ridaura Rodríguez
Consejero



Rosario Fernández-Ramos Oca
Secretaria Consejera