

MEMORIA 2024 SOSTENIBILIDAD

[Accede aquí](#) 



Índice

01**Generali**

- 1.1 Grupo Generali
- 1.2 Grupo Generali España

02**Asegurador Responsable**

- 2.1 Nuestros clientes
- 2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible
- 2.3 Gestión responsable
- 2.4 Política medioambiental
- 2.5 Productos con componentes ESG
- 2.6 Impulsamos la prevención
- 2.7 SME EnterPRIZE
- 2.8 Digitalización

03**Inversor Responsable**

- 3.1 Cambio climático
- 3.2 Biodiversidad y ecosistemas

04**Empleador Responsable**

- 4.1 Nuestra gente
- 4.2 Nuestros proveedores

05**Ciudadano Responsable**

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

06**Reconocimientos y premios****ANEXOS**

Principales magnitudes

CARTA DEL CEO

El compromiso social, medioambiental y económico de Generali en momentos decisivos

El año 2024 nos ha dejado huellas imborrables en Generali. La terrible DANA que, el pasado 29 de octubre, afectó gravemente a numerosos municipios de la Comunidad Valenciana, nos recordó el impacto creciente de los fenómenos meteorológicos extremos y lo vulnerables que, como sociedad somos ante el cambio climático. Frente a esta situación, Generali demostró, una vez más, su compromiso como socio de por vida de sus clientes y de la sociedad, activando medidas extraordinarias de atención, apoyo psicológico y solidaridad con la colaboración de toda nuestra red de empleados, mediadores y clientes. Una respuesta conjunta y comprometida que nos reafirma en nuestros valores, que van más allá de negocio: estamos aquí para proteger y acompañar a las personas en los momentos que más nos necesitan.

Además de por estos momentos que se nos quedarán grabados en la retina, 2024 ha sido un año clave para Generali, ya que cerramos con éxito nuestro plan estratégico Lifetime Partner 24: Driving Growth. Nos propusi-

mos transformar la compañía situando la sostenibilidad en el corazón de todas nuestras decisiones, y hoy podemos afirmar que hemos alcanzado los objetivos que nos fijamos: hemos desarrollado la innovación, afianzado nuestra propuesta de valor, consolidado nuestra posición como referentes en sostenibilidad y cimentado una cultura corporativa bajo la excelencia, la inclusión y el desarrollo continuo de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Me enorgullece compartir algunos de los hitos más relevantes que recogemos en esta Memoria de Sostenibilidad de 2024. Este informe es una reflexión sobre los retos futuros y, sobre todo, una declaración de nuestra visión: construir un futuro más justo, seguro y sostenible desde nuestra actuación como **asegurador, inversor, empleador y ciudadano responsable**.

Como **asegurador responsable**, hemos reforzado nuestra oferta de productos con impacto social y medioambiental positivo, alcanzando un volumen total de **790,8 millones de euros en primas de soluciones**

con componentes ESG. Estas soluciones responden a las necesidades de clientes comprometidos con un estilo de vida responsable y con la sostenibilidad en su sentido más amplio. A ello se suma la celebración de la cuarta edición de los premios SME EnterPRIZE, con los que seguimos reconociendo y acompañando a las pymes que lideran el cambio sostenible desde su realidad empresarial.

En nuestra faceta de **inversor responsable**, hemos logrado superar con antelación los objetivos marcados para el período 2021-2025. Hasta la fecha, Grupo Generali ha destinado **13.921 millones de euros** a nuevas inversiones verdes y sostenibles, consolidando así una estrategia inversora alineada con la transición energética y el desarrollo de una economía más resiliente e inclusiva.

Como **empleador responsable**, seguimos avanzando en la construcción de un entorno más inclusivo, flexible y centrado en el bienestar. Hemos reforzado nuestras políticas de diversidad, equidad e inclusión, lideradas por un

Comité específico, y renovado nuestro compromiso con la reducción de la brecha salarial de género ajustada. Este esfuerzo ha sido reconocido por el Top Employers Institute, que nos ha distinguido como **la mejor empresa para trabajar en España en 2024** además de otros múltiples reconocimientos por nuestra apuesta por el talento diverso y singular.

Desde nuestro rol de **ciudadano responsable**, Generali continúa impulsando el impacto social a través de The Human Safety Net, una red global que colabora con ONGs en 26 países para liberar el potencial de personas en situación de vulnerabilidad.

A través del voluntariado, la formación, el deporte o la protección del medioambiente, activamos soluciones que generan valor real y medible para nuestras comunidades ya que consideramos que el verdadero crecimiento sólo puede producirse cuando se cimienta en pilares éticos, sociales y medioambientales sólidos.

La sostenibilidad es una tarea compartida, y sólo desde la colaboración, el compromiso y la acción conjunta podremos avanzar hacia un mundo mejor para las generaciones presentes y futuras.

Carlos Escudero
CEO





Generali

1.1 Grupo Generali

- 1.1.1 Valores y propósito
- 1.1.2 Nuestro modelo de negocio
- 1.1.3 Nuevo ciclo estratégico
- 1.1.4 Intereses y opiniones de los stakeholders
- 1.1.5 Evaluación doble de maternidad
- 1.1.6 Alianzas y compromisos internacionales

1.2 Grupo Generali España

- 1.2.1 Magnitudes de Grupo Generali España
- 1.2.2 Nuestra red de distribución
- 1.2.3 Nuestros productos
- 1.2.4 Generali Global Corporate & Commercial
- 1.2.5 Generali Employee Benefits
- 1.2.6 Nuestra marca
- 1.2.7 Acuerdo para el seguro de Salud
- 1.2.8 Acuerdo para la adquisición de Liberty Seguros
- 1.2.9 Impacto de la DANA de Valencia



En Generali creemos desde hace décadas que la Sostenibilidad es una forma estratégica necesaria de abordar los negocios. La Sostenibilidad se integra en nuestro modelo de negocio y procesos corporativos, con el propósito de alcanzar un impacto positivo en las dimensiones medioambientales, sociales y de gobernanza para nuestros grupos de interés, a través de una transformación sostenible.

A lo largo de los años, el papel de la sostenibilidad ha experimentado una evolución continua, alcanzando un hito relevante en 2021 cuando se la reconoció como origen de la estrategia Lifetime Partner 24: Diving Growth, convirtiéndose en una parte esencial en la estrategia del Grupo.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1 Grupo Generali

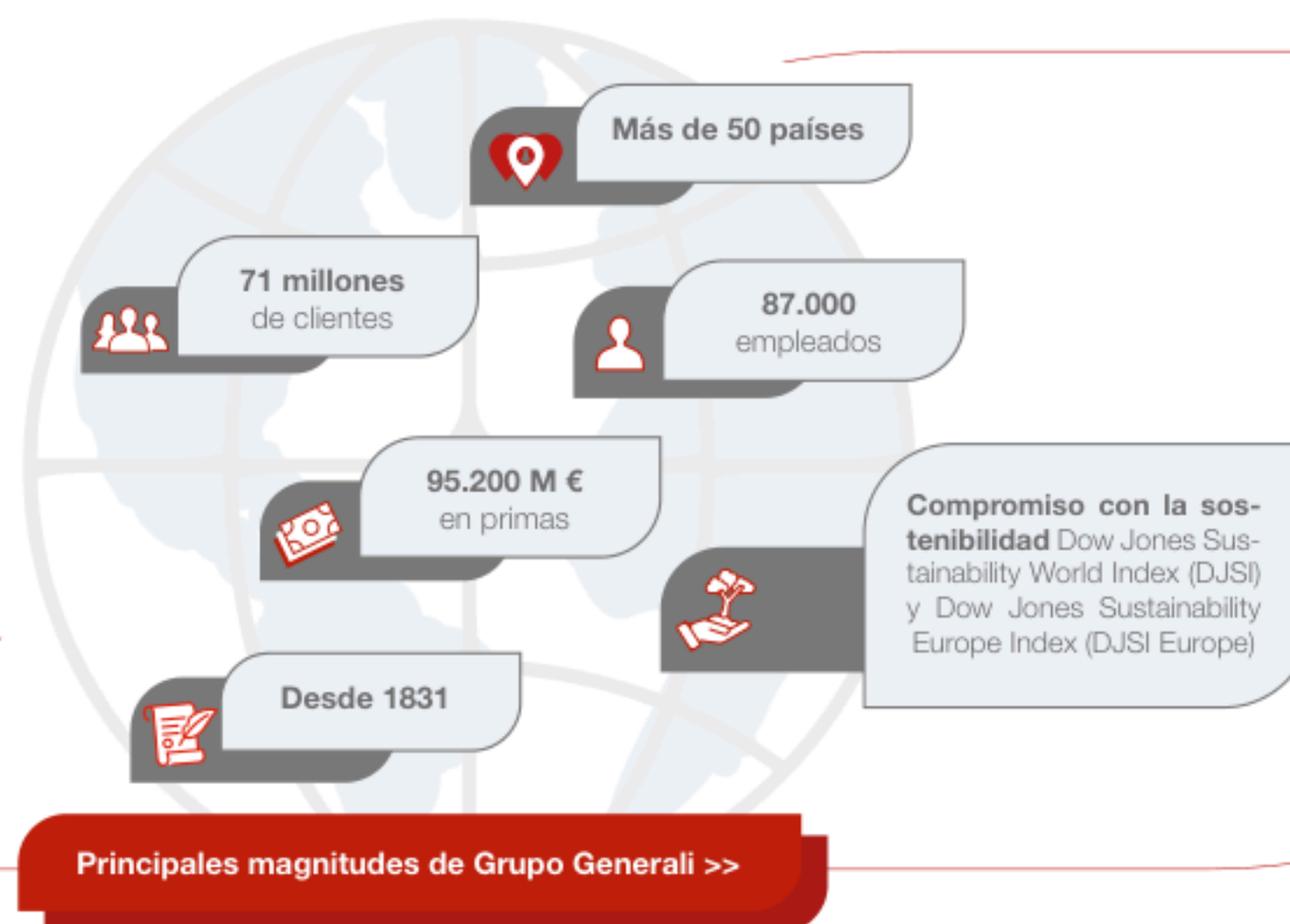
Grupo Generali España de Seguros y Reaseguros forma parte de Grupo Generali, cuya sociedad matriz es Assicurazioni Generali S.p.A., uno de los principales grupos aseguradores internacionales desde 1831. Con presencia en 50 países, cuenta con 87.000 empleados y 165.000 agentes que dan servicio a 71 millones de clientes.

En los últimos años el Grupo ha realizado una importante reorganización estratégica que le ha permitido centrarse más en su negocio principal, con una mayor disciplina en la gestión de sus activos y una gobernanza más sencilla y transparente. Este proceso nos ha conducido a una nueva fase, basada en modelos de negocio más eficientes, estrategias comerciales innovadoras y una marca más fuerte y global.

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

En el nuevo ciclo estratégico Lifetime Partner 27: Driving Excellence, la sostenibilidad está aún más integrada en el negocio y las operaciones a través de los cuatro roles como asegurador, inversor, empleador y ciudadano responsable. El propósito es fortalecer su posición en sostenibilidad con una proposición de valor mejorada.

Nuestra ambición es ser un Socio de por vida de nuestros clientes, ofreciendo propuestas innovadoras y personalizadas gracias a una red de distribución excelente.



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.1 Valores y propósito

NUESTRO PROPÓSITO

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

NUESTROS VALORES

Deliver on the Promise



Tenemos un contrato a largo plazo de **confianza mutua** con nuestra gente, clientes y grupos de interés. Nuestro trabajo consiste en mejorar la vida de nuestros clientes. Nos comprometemos con disciplina e integridad para hacer realidad esta promesa e impactar dentro de una relación duradera.

Live the Community



Estamos orgullosos de pertenecer a un Grupo **internacional** con relaciones sólidas, sostenibles y duraderas en todos los mercados en los que operamos. Nuestros mercados son nuestro hogar.

Value Our People



Valoramos a nuestra gente, fomentamos la diversidad e invertimos en el aprendizaje y crecimiento continuos al crear un entorno de trabajo transparente, cohesionado y accesible. Desarrollar el **potencial** de nuestra gente asegurará el futuro a largo plazo de la compañía.

Be Open



Somos curiosos y accesibles, mantenemos una **mentalidad abierta** para contemplar las situaciones desde diferentes perspectivas.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.2 Nuestro modelo de negocio

El Grupo distribuye sus productos y servicios mediante una estrategia multicanal, basada en las nuevas tecnologías, mediante una red global de agentes, asesores financieros, brokers, banca seguros y canales directos. De esta forma, sus clientes pueden obtener información respecto a los productos, comparar opciones y adquirir productos con una calidad excelente en el servicio y la postventa.

Las primas recibidas de los contratos de seguro se invierten responsablemente en activos de alta calidad, incluyendo acuerdos comerciales con las compañías en las que se invierten las primas.

La cadena de suministro del Grupo se compone principalmente de proveedores de datos y servicios ligados con el negocio principal, así como de un pequeño número de proveedores de bienes y servicios de soporte. Los proveedores considerados esenciales o fundamentales están sujetos a un marco de control específico para garantizar la continuidad del servicio, en línea también con las regulaciones sectoriales.

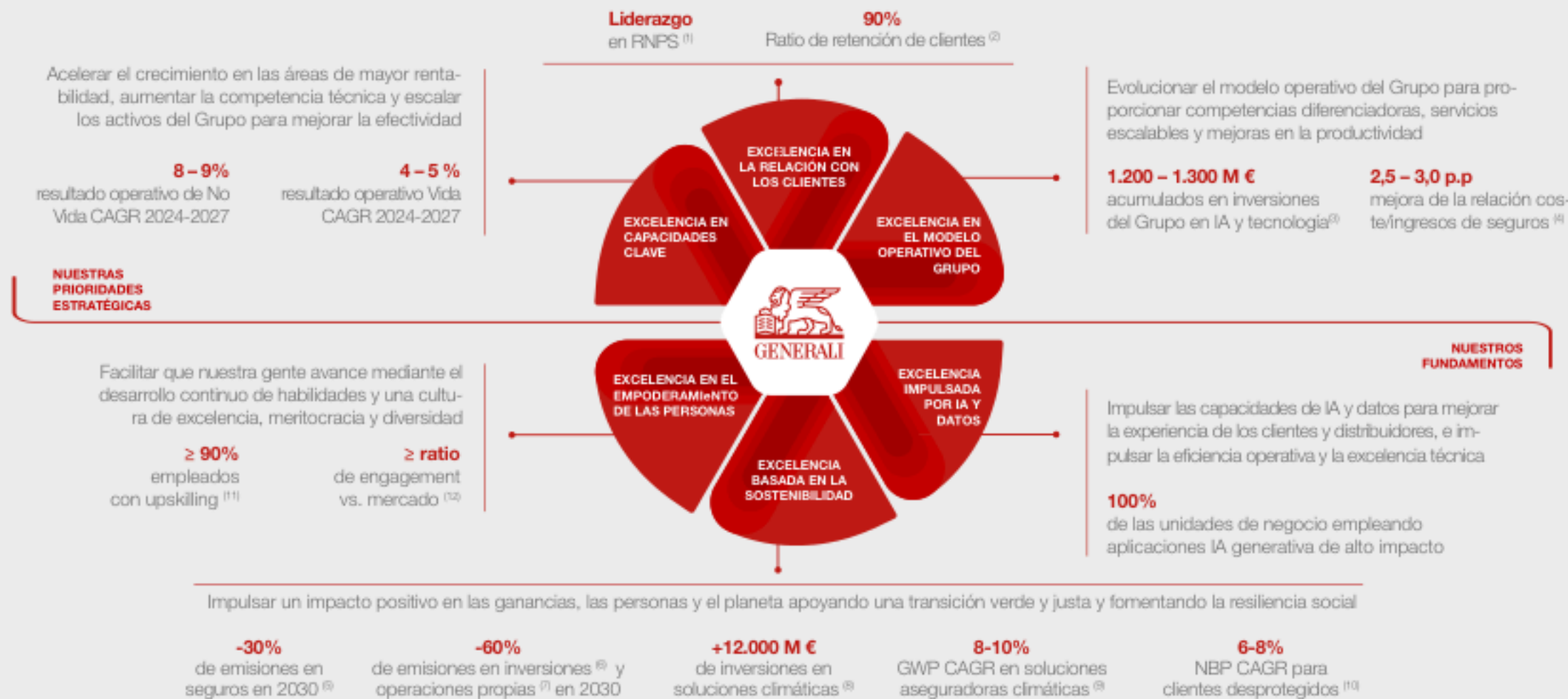


1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.3 Nuevo ciclo estratégico: LIFETIME PARTNER 27: DRIVING EXCELLENCE

Reforzar una experiencia del cliente fluida, con propuestas de valor innovadoras y una gran red de distribución



Sólido crecimiento en las ganancias por acción 8 - 10%
CAGR 2024-2027 (13)

Sólida generación de efectivo >11.000 m €
flujo de caja neto acumulado 2025-2027 (14)

Incremento del dividendo por acción >10%
dps CAGR (15) (16) 2024-2027 con una cláusula de trinquete

(1) Relationship Net Promoter Score: puntuación entre nuestros peers europeos

(2) Perímetro europeo

(3) Inversiones de Grupo en iniciativas estratégicas relacionadas con la IA y la tecnología; inversiones acumuladas en el periodo 2025-2027.

(4) Relación coste/ingreso en perímetro asegurador (es decir, excluyendo A&W y Europ Assistance). Coste definido como gastos generales. Ingresos definidos como EBDT antes de gastos generales. Excluyendo: descuentos de P&C, IFEs, pérdidas de Vida y P&C, resultado no operativo de la inversión, intereses de los gastos en deuda y otros componentes excluidos en IFRS 17 y resultado neto ajustado.

(5) El objetivo se refiere a la cartera de motor y se define como la reducción en 2030 comparado con 2021, medida como la intensidad de carbono por GWP. Incluye la suscripción de carteras privadas de

automóviles de Italia, Alemania, Francia, Suiza, Austria, República Checa, Hungría, Eslovenia, Polonia, España y Portugal. Sujeto al entorno y restricciones del mercado.

(6) El objetivo de inversiones incluye acciones cotizadas, bonos corporativos y real estate de la cartera de la cuenta general y se define como la reducción en 2029 comparado con 2019. Para acciones cotizadas y bonos corporativos la reducción se mide por la intensidad del carbono por millón de euros invertido, mientras que para real estate se mide como intensidad de carbono por m2. Sujeto al entorno y restricciones del mercado.

(7) El objetivo incluye emisiones de alcances 1, 2 y 3, definidas como la reducción en 2023 comparando con 2019 y se calcula como emisiones absolutas de gases de efecto invernadero. El objetivo Net-Zero de las operaciones propias se anticipa a 2035. Sujeto al entorno y restricciones del mercado.

(8) El objetivo incluye una amplia gama de activos, tanto inversiones directas como fondos, e incluye bonos, corporaciones, deuda pública y real estate. Se mide como la acumulación neta de 2025-2027 de nuevas inversiones. Sujeto al entorno y restricciones del mercado.

(9) 2024-2027 GWP CAGR de prima directa (GDWP).

(10) 2024-2027 NBP (New Business Premiums). El objetivo incluye coberturas de auto relacionadas con movilidad verde, eficiencia energética y negocio relacionado con energías renovables. Sujeto al entorno y restricciones del mercado.

(11) Porcentaje de la población objetivo que ha completado su journey de upskilling en habilidades estratégicas (excelencia técnica, IA/GenIA, otras competencias)

(12) Benchmark de consultora independiente para la Global Engagement Survey

(13) CAGR a 3 años basado en el resultado neto ajustado del Grupo

(14) Expresado en efectivo

(15) CAGR a 3 años con base 2024 a 1,28€ la acción. Sujeto a todas las aprobaciones relevantes.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

Nuestra estrategia de Sostenibilidad

En 2024 Generali finalizó su ciclo estratégico **Lifetime Partner 2024: Driving Growth**, en el que la Sostenibilidad estaba en su origen. La Sostenibilidad ha dado forma a todas las decisiones tomadas, llevando a Generali a ser una compañía transformadora y orientada al impacto, capaz de crear valor compartido. El objetivo es tener un impacto positivo en la dimensión social, medioambiental y de buen gobierno para todos los grupos de interés, integrando la Sostenibilidad en el negocio y en todos los procesos corporativos.

- **Como inversor responsable:**

Integrando los criterios ESG en las actividades inversoras, reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero del portfolio inversor e incremento de nuevas inversiones verdes y sostenibles.

- **Como asegurador responsable:**

Desarrollando soluciones aseguradoras con componentes ESG, con especial atención en los aspectos sociales y medioambientales, apoyando en la transición a los clientes, especialmente a las pymes.

- **Como empleador responsable:**

Promoviendo la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo, con el upskilling continuo de los empleados, fomentando la cultura corporativa y el compromiso de los empleados e implementando formas de trabajar más flexibles y sostenibles.

En el nuevo ciclo estratégico 2025-2027, **Lifetime Partner 27: Driving Excellence**, la Sostenibilidad es uno de los tres fundamentos estratégicos, junto con las personas y la inteligencia artificial y los datos.

La Sostenibilidad tiene el propósito de ser un impulsor del crecimiento rentable del Grupo, teniendo en cuenta los impactos positivos y negativos que pueda tener en el planeta y en las personas. Las iniciativas estratégicas tienen el propósito de dar respuesta a los tres asuntos identificados como materiales en la evaluación de doble materialidad del Grupo: Cambio climático (adaptación y mitigación), Cambios demográficos y Transformación de los empleados.

Cambio climático (mitigación y adaptación)

La **mitigación al Cambio climático** hace referencia a los esfuerzos por reducir o prevenir la emisión de gases de efecto invernadero para limitar el incremento de la temperatura global. Desde el inicio de la revolución industrial, la temperatura media mundial se ha incrementado en 1,48°C en comparación con los niveles preindustriales (1850-1900). Este fenómeno lo causa principalmente el incremento en la atmósfera de las concentraciones de gases de efecto invernadero, como resultado del uso de combustibles fósiles. Para mitigar los daños, el Acuerdo de París de 2015 estableció el objetivo de limitar el incremento de la temperatura a 2°C.



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

Para Grupo Generali, contribuir a la mitigación de los efectos del Cambio climático es prioridad absoluta, tanto en lo que respecta a reducir los impactos negativos de su negocio como a mitigar el riesgo financiero asociado.

La **adaptación al Cambio climático** hace referencia a las medidas adoptadas para proteger a la sociedad y al medioambiente de los efectos negativos del calentamiento global, tales como el incremento en la frecuencia y severidad de los eventos meteorológicos extremos. Para Grupo Generali es prioritario contribuir a la resiliencia y adaptación de las comunidades en las que opera, haciendo frente a las consecuencias de los eventos extremos, así como mitigando el riesgo financiero asociado a estos eventos.

Por ello, el Grupo se compromete a llevar a cabo las siguientes iniciativas, en cada uno de sus roles responsables:



Inversor responsable: reducir la intensidad de carbono de su portfolio inversor un 60% en 2030 comparado con 2019 e incrementar las inversiones en soluciones climáticas hasta 12.000 M € para apoyar la transición climática en el periodo 2025-2027.



Asegurador responsable: reducir la intensidad de carbono de la cartera aseguradora de vehículos particulares un 30% y del portfolio de Corporate & Commercial un 40% en 2030 comparado con 2021; apoyar la transición incrementando las primas en soluciones aseguradoras climáticas en un 8-10% CAGR en el periodo 2024-2027, ampliando la oferta de soluciones y servicios destinados a mitigar las consecuencias del incremento de eventos naturales extremos y fortaleciendo la resiliencia social, especialmente en lo que respecta a las pymes.



Empleador responsable: reducir las emisiones de carbono de las operaciones propias un 60% (incluyendo las de alcance 1, 2 y 3*) en 2030 comparado con 2019.

* Ver página 61



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

Cambios demográficos

Para el sector asegurador es prioritario dar respuesta a los gaps crecientes en los sistemas de salud y pensiones. Es importante porque el negocio puede contribuir a incrementar la resiliencia social y porque afrontar las consecuencias de los cambios demográficos puede tener un impacto positivo en las comunidades, así como representar una oportunidad para el Grupo.

Para contribuir con su rol de asegurador responsable, el Grupo se compromete a incrementar sus líneas de negocio de salud, protección y pensiones, con el objetivo de reducir el gap asegurador, con especial atención a los clientes más expuestos por razones económicas, geográficas u otras. El objetivo del Grupo es incrementar las primas de nuevo negocio en pensiones, salud y protección para clientes desprotegidos en un 6-8% CAGR en el periodo 2024-2027.

Transformación de los empleados

Grupo Generali tiene el propósito de reforzar su compromiso con la Sostenibilidad ampliando y mejorando su marco cultural, promoviendo el conocimiento y las prácticas sostenibles e invirtiendo en las habilidades de los empleados.

Generali ha adoptado un modelo de trabajo híbrido, se impulsa de diversidad, equidad e inclusión, así como el bienestar de los empleados y la promoción de la Sostenibilidad. Para alcanzar su propósito, se han establecido las siguientes metas:

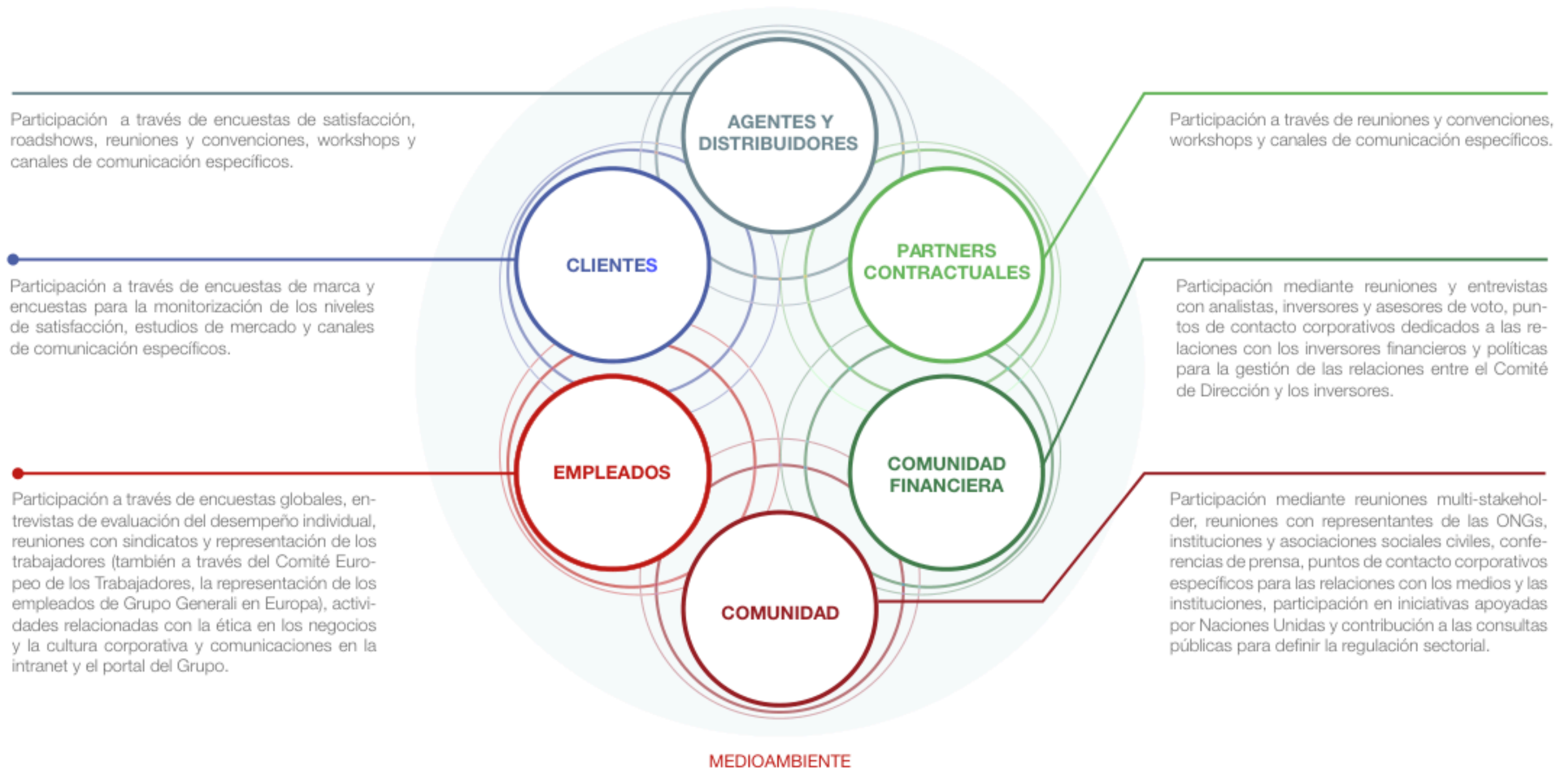
- **Ratio de engagement $\geq$ benchmark de mercado para el periodo 2025-2027**
- **Empleados con upskilling $\geq$ 90% para el periodo 2025-2027**



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.4 Intereses y opiniones de los stakeholders



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.5 Evaluación de doble materialidad

La evaluación de doble materialidad es el proceso estratégico a través del cual Grupo Generali identifica los asuntos de sostenibilidad materiales en los que centrará sus acciones para crear valor a largo plazo, al mismo tiempo que genera un impacto positivo en las personas y el planeta.

Generali ha realizado una evaluación de materialidad al menos cada 3 años desde 2014. La metodología se ha perfeccionado a lo largo de los años para alinearse con el contexto y los desarrollos regulatorios.

En 2024, se desarrolló un nuevo enfoque metodológico, en cumplimiento con las disposiciones del Decreto Legislativo 2024/125 que implementa la Directiva 2464/2022/UE (Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa - CSRD) y las Normas Europeas de Informes de Sostenibilidad (ESRS).

En particular, la normativa CSRD introdujo el concepto de doble materialidad, lo que representa un cambio significativo en el proceso de identificación de temas materiales. Este nuevo enfoque requiere la evaluación de los asuntos de sostenibilidad desde una doble perspectiva:

**Materialidad de impacto**
(Impacto de Generali)

Impactos actuales o potenciales, positivos o negativos en las **personas o en el medioambiente** en el corto, medio o largo plazo, en relación con las operaciones propias de Generali y su cadena de valor

**Compañía****Materialidad de impacto**
Impacto de Generali**Personas
y Planeta****Materialidad financiera**
(Impacto en Generali)

Oportunidades o riesgos generados que influyen o puede esperarse que tengan influencia material en el desarrollo y desempeño financiero de Generali en el corto, medio o largo plazo.

Materialidad financiera
Impacto en Generali

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

La normativa CSRD requiere que estas evaluaciones se realicen a lo largo de toda la cadena de valor. Aquí, Generali ha identificado cuatro segmentos relevantes, teniendo en cuenta su modelo de negocio y roles responsables: inversiones, seguros, operaciones propias y cadena de suministro.

A través de la evaluación de doble materialidad, Generali identificó impactos materiales, riesgos y oportunidades a lo largo de nuestra cadena de valor. Estos resultados proporcionan la base para la Declaración de Sostenibilidad del Grupo 2024. Además, los resultados de la evaluación de doble materialidad se utilizaron como recurso clave para la nueva estrategia Lifetime Partner 27: Driving Excellence. Este proceso permitió la identificación de los siguientes temas que, además de ser materiales, también son estratégicos para el Grupo: cambio climático, cambios demográficos y transformación de los empleados.

PRIORIDADES
ESTRATÉGICAS

Cambio climático

Cambios
demográficosTransformación
de los empleados

CSRD - ESRS

E1 - Cambio Climático

- Mitigación
- Adaptación

S4 – Clientes y usuarios finales

- Cambios demográficos

S1 – Empleados

- Condiciones laborales
- Igualdad de trato y oportunidades para todos

ODS



Los resultados de la evaluación de doble materialidad para cada uno de los cuatro segmentos de la cadena de valor se han analizado teniendo en cuenta los elementos del negocio principal de Generali. El vínculo entre la evaluación de doble materialidad y la definición de la estrategia permite al Grupo dirigir sus objetivos de sostenibilidad a medio-largo plazo con una mejor gestión de los impactos asociados a su modelo de negocio, gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.5.1 Asuntos materiales

Cambio climático

La mitigación del cambio climático se refiere a los esfuerzos para reducir o prevenir la emisión de gases de efecto invernadero con el fin de limitar el aumento de la temperatura global. Desde el comienzo de la revolución industrial, la temperatura media global ha aumentado en 1.48°C en comparación con los niveles preindustriales (1850-1900). Este fenómeno es causado principalmente por el aumento de las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera, resultado del uso de combustibles fósiles.

Para evitar los peores efectos del cambio climático, el Acuerdo de París de 2015 estableció el objetivo de limitar el aumento de la temperatura global por debajo de 2°C, intentando mantener el aumento dentro de 1.5°C. Para empresas financieras como Grupo Generali,

contribuir a la mitigación del cambio climático se convierte en una prioridad absoluta, tanto para reducir los impactos negativos causados por su negocio en el mundo como para mitigar el riesgo financiero que enfrentan.

La adaptación al cambio climático se refiere a las medidas tomadas para proteger a la sociedad y al medioambiente de los efectos negativos del calentamiento global, como el aumento de la frecuencia y severidad de los eventos meteorológicos extremos. Para Generali, se convierte en una prioridad contribuir a la resiliencia y adaptación de las comunidades en las que opera, que cada vez más se enfrentan a las consecuencias de eventos extremos, así como mitigar el riesgo financiero que Generali podría sufrir como resultado de estos mismos eventos.

INVERSIONES

MITIGACIÓN

- Impacto negativo en el medioambiente generado por las inversiones de Generali, teniendo en cuenta la exposición del portafolio inversor a los sectores que emiten más así como su huella de carbono
- Riesgos de transición del portafolio inversor

ADAPTACIÓN

- Potencial impacto positivo en el medioambiente a medio-largo plazo generado por la ubicación del capital en actividades económicas que contribuyen a la adaptación al cambio climático, con la posibilidad de dirigir capitales a fondos que promueven la adaptación al cambio climático
- Riesgos físicos del portafolio inversor

Vínculo con la estrategia corporativa

Lifetime Partner 24: Driving Growth

- Descarbonización del portafolio corporativo: reducción de la intensidad de carbono del portafolio inversor en un 25% en 2024
- Descarbonización del portafolio corporativo: compromiso con 20 compañías para apoyar su transición climática en 2024
- Descarbonización de la cartera inmobiliaria: al menos un 30% del portafolio de GRE(*) alineado con la ruta CRREM(**) en 2024
- Apoyar la transición climática: nuevas inversiones verdes y sostenibles de 8.500-9.500 M € en 2025

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

- Descarbonización del portafolio corporativo: reducción de la intensidad de carbono del portafolio inversor en un 60% en 2030
- Descarbonización del portafolio corporativo: compromiso con 20 compañías para apoyar su transición climática en 2030
- Descarbonización de la cartera inmobiliaria: reducción de la intensidad de carbono del portafolio de GRE un 60% en 2030
- Apoyar la transición climática: Incrementar hasta 12.000 M€ las inversiones en soluciones climáticas

(*) Generali Real Estate
(**) Carbon Risk Real Estate Monitor

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

SEGUROS

MITIGACIÓN

- Impacto negativo en el medioambiente generado por la actividad aseguradora de Generali, teniendo en cuenta la exposición del portafolio asegurador de No Vida a los sectores que emiten más y por tanto a su huella de carbono
- Riesgos de transición del portafolio asegurador de No Vida

ADAPTACIÓN

- Potencial impacto positivo en el medioambiente a medio-largo plazo debido a la extensión de las coberturas Nat-Cat y a los productos aseguradores para la adaptación climática
- Riesgos físicos de la cartera de No Vida. Sinistros Nat Cat registrados por Generali

Vínculo con la estrategia corporativa

Lifetime Partner 24: Driving Growth

- Desarrollo de soluciones aseguradoras con componentes ESG – medioambiental y social: +5-7% GDWR CAGR de primas de soluciones con componentes ESG

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

- Descarbonización del portafolio asegurador relativo a vehículos para uso particular: reducción de la intensidad de emisiones un 30% en 2030
- Descarbonización del portafolio asegurador relativo al segmento Corporate & Commercial: reducción de la intensidad de las emisiones un 40% en 2030
- Apoyo a la transición climática: +8-10% GDWP CAGR de primas de soluciones climáticas en el periodo 2024-2027

Lifetime Partner 24: Driving Growth

- Desarrollo de soluciones aseguradoras con componentes ESG – medioambiental y social: +5-7% GDWR CAGR de primas de soluciones con componentes ESG

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

- Apoyar la reducción del gap de protección frente al riesgos naturales y catastróficos, ampliando la oferta de soluciones específicas y en servicios, con especial atención a las pymes

Cambios demográficos

Abordar las crecientes brechas en los sistemas de salud y pensiones se convierte en una prioridad, particularmente para el sector de seguros. Es importante porque el negocio podría contribuir a aumentar la resiliencia social y porque abordar las consecuencias de los cambios demográficos podría tener un impacto positivo en las comunidades, además de representar una oportunidad para el Grupo.

SEGUROS

- Potencial impacto positivo en el medio – largo plazo en las personas ligado a la reducción de los gaps de protección en vida, salud y pensiones debido a los cambios demográficos, incluyendo los clientes altamente expuestos a estos gaps.
- Potencial oportunidad financiera en el medio-largo plazo para la expansión de los seguros de vida, salud y pensiones, incluyendo la cobertura para clientes altamente expuestos a los gaps.

Vínculo con la estrategia corporativa

Lifetime Partner 24: Driving Growth

- Desarrollo de soluciones aseguradoras con componentes ESG medioambiental y social: +5-7% GDWR CAGR de primas de soluciones con componentes ESG

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

- Soluciones aseguradoras para reducir los gaps de vida, salud y pensiones: 6-8% NBP CAGR de incremento en vida, salud y pensiones para clientes desprotegidos en 2024-2027

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

Transformación de los empleados

Para Grupo Generali las personas son esenciales, también para desarrollar una sólida estrategia de sostenibilidad. Por eso se trabaja en la construcción de una fuerza laboral resiliente que responda mejor a los desafíos futuros, en línea con su rol como empleador responsable. El Grupo tiene como objetivo fortalecer aún más su enfoque en la sostenibilidad como parte fundamental de su misión, tanto aprovechando y fortaleciendo su marco cultural, promoviendo el conocimiento y las prácticas laborales sostenibles, como invirtiendo en las habilidades de las personas. En los últimos años, el Grupo ha adoptado modelos de trabajo híbridos y ha sido testigo de la evolución de la fuerza laboral, que ahora incluye cuatro generaciones, cada vez más orientadas a aspectos sociales y ambientales.

Trabajar en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), en el bienestar y la energía de los empleados del Grupo y en la promoción de la sostenibilidad se ha vuelto aún más importante para garantizar su compromiso. Además, el cambio generacional, junto con una rápida evolución tecnológica, requiere un enfoque estratégico para la planificación de la fuerza laboral y una mayor evolución de la oferta de capacitación para mantener o aumentar la relevancia profesional de nuestra gente en un entorno en rápida transformación.

OPERACIONES PROPIAS

Empleados

- Impacto positivo de Generali en sus empleados debido al foco del Grupo en promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Generali valora a su gente mediante la formación y el upskilling, así como implementando modelos de trabajo flexibles y sostenibles
- Oportunidad financiera ligada a las continuas inversiones en el desarrollo y el bienestar de los empleados, que lleva a una mayor atracción y retención del talento, así como a un mayor sentido de pertenencia e, indirectamente, a un mejor desempeño

Lifetime Partner 24: Driving Growth

- Incremento de la presencia de mujeres en posiciones estratégicas: 40%
- Desarrollo de habilidades: 80% de empleados con upskilling
- Adopción de modelos de teletrabajo en el 100% de las entidades
- Fomentar el engagement de los empleados > mercado

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

- Fomentar el engagement de los empleados ≥ mercado
- Desarrollo de habilidades: empleados con upskilling ≥ 90%



1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.5.2 Asuntos relevantes

Biodiversidad

INVERSIONES

- Potencial impacto negativo en el medio-largo plazo debido a la exposición del portfolio inversor a sectores que contribuyen a la pérdida de biodiversidad y a la degradación de los ecosistemas

SEGUROS

- Potencial impacto negativo en el medio-largo plazo debido a la exposición de la cartera de No Vida a sectores que contribuyen a la pérdida de biodiversidad y a la degradación de los ecosistemas

Impactos relacionados con la información para clientes y/o usuarios Finales

SEGUROS

- Riesgos relacionados con la complejidad, tamaño y naturaleza del procesamiento de datos personales por parte del Grupo, junto con la severidad de las multas asociadas al incumplimiento de las regulaciones específicas
- Riesgos asociados a la protección de los clientes frente a fallos en la gestión de la información y la documentación, así como deficiencias en el desarrollo de productos y la documentación

OPERACIONES PROPIAS

Cultura corporativa

Impacto positivo en los empleados por la adopción del Código de Conducta de Grupo Generali que establece principios y valores claros y compartidos que guían las actividades del Grupo, promoviendo y difundiendo una positiva cultura corporativa.

Corrupción y soborno

Impacto positivo en términos de cumplimiento, reputación, confianza, eficiencia operativa y gestión de riesgos implementado con un sistema de control interno, con el propósito de prevenir y contrastar la corrupción activa y pasiva. Generali promueve un comportamiento ético y transparente dentro del Grupo, mediante formaciones para todos los empleados, así como externas, requiriendo a sus grupos de interés que adopten comportamientos que contrarresten el estallido de episodios de corrupción.

Protección de denuncias

Impacto positivo por la adopción de sólidos procesos de denuncia, incluyendo canales específicos, guías para la protección de los denunciantes y resoluciones rápidas. Estas prácticas fomentan un lugar de trabajo más seguro y confidencial, promoviendo la transparencia organizativa y la integridad y fomentando una cultura que permita hablar abiertamente.

CADENA DE SUMINISTRO

Gestión de las relaciones con los proveedores

Impacto positivo favoreciendo y estableciendo relaciones comerciales con terceros que destaquen por sus prácticas ESG, fomentando la adopción y el mantenimiento de un comportamiento responsable e intachable desde un punto de vista medioambiental y social, así como respecto a la gobernanza, en línea con los compromisos de Generali, con una perspectiva de mejor continua.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

1.1.6 Alianzas y compromisos internacionales

Desde 2007, Grupo Generali forma parte del **Pacto Mundial de Naciones Unidas**, una iniciativa que anima a las empresas de todo el mundo a crear un marco económico, social y medioambiental destinado a promover un mundo sostenible para todos.

En este marco, el Grupo se compromete a compartir, apoyar y aplicar los diez principios fundamentales sobre derechos humanos, normas laborales, protección del medioambiente y lucha contra la corrupción. Se trata de principios universalmente compartidos derivados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.



Como miembro de la **Mesa Redonda de Servicios Financieros Europeos** (EFR, por sus siglas en inglés), Grupo Generali apoya una respuesta ambiciosa frente al cambio climático. La declaración expresa el compromiso de los miembros de EFR, de centrarse más en la comprensión, la gestión y la reducción de los riesgos de los activos de carbono, apoyar a los clientes en su transición hacia un futuro con bajas emisiones y examinar cómo el sector financiero puede apoyar el progreso hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



En diciembre de 2014, Generali firmó los **Principios para un Seguro Sostenible** (PSI) del Programa de Naciones Unidas para el Medioambiente, una iniciativa respaldada por Naciones Unidas, destinada a abordar los riesgos y oportunidades asociados a las cuestiones (ESG).

Estos principios, lanzados en 2012 complementan a los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que promueven la adopción en todas las industrias de prácticas comerciales sostenibles; específicamente en lo que respecta a los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.



A finales de 2015, Generali se adhiere al **Acuerdo de París** sobre cambio climático. Representa un compromiso para garantizar que se cumpla o supere la ambición establecida por el Acuerdo de París para limitar el aumento de la temperatura global a menos de 2°C.



En mayo de 2011, Grupo Generali se adhirió a los **Principios de Inversión Responsable** (PRI), una iniciativa de Naciones Unidas creada para apoyar a los inversores en la implementación de seis principios con el objetivo de incorporar aspectos sociales, medioambientales y de gobernanza a la hora de evaluar las inversiones.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

En 2010, Generali se unió al **CDP**, una iniciativa que apoya los compromisos para abordar los desafíos del cambio climático y limitar su impacto a través de un comportamiento eco-sostenible. El CDP es una organización independiente y sin ánimo de lucro que proporciona a los inversores sensibles al cambio climático información sobre las estrategias medioambientales y el rendimiento de las empresas en las que invierten o planean invertir.



Generali está además en el **Dow Jones Sustainability World Index** (DJSI World) por séptimo año consecutivo y en el Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe) por sexto año consecutivo.

Generali cuenta también con una puntuación en S&P CSA de 87 y un percentil de 99. Esta calificación incluye a las principales empresas del mundo en función de sus prácticas comerciales sostenibles.



Grupo Generali ocupa en 2024 la **primera posición en el ranking Insure our Future** por sus políticas de suscripción y el segundo lugar por sus políticas de inversión. Insure our future es un cuadro de mando de compañías aseguradoras que busca impulsar su salida del carbón, el petróleo y el gas, así como acelerar la transición hacia una energía limpia y justa para limitar el calentamiento global a 1,5 °C. Generali es la primera aseguradora a nivel mundial en adoptar restricciones que cubren toda la cadena de valor en lo que respecta al petróleo y al gas.



Por tercer año consecutivo el Grupo ha obtenido la **calificación "AAA". MSCI**, una de las principales empresas internacionales de calificación ESG que evalúa a casi tres mil empresas en todo el mundo. El rating reconoce a Generali como la compañía que adopta las mejores prácticas de la industria para mitigar los riesgos relacionados con el clima en la suscripción, el modelado y los productos relacionados con la adaptación y mitigación del cambio climático. MSCI también reconoce la labor de Generali en temas sociales, la gestión del capital humano y la inversión responsable.



Grupo Generali es firmante de la **Declaración de Riesgo Climático de la Asociación de Ginebra** en Kioto en 2009 y en Toronto en 2014, asumiendo una serie de compromisos compartidos sobre las medidas a adoptar para abordar y mitigar el cambio climático. La Asociación de Ginebra es una organización internacional sin ánimo de lucro que estudia la economía de los seguros, identifica y trata de comprender las tendencias fundamentales y las cuestiones estratégicas en las que los seguros desempeñan un papel importante o que influyen en el sector de los seguros, con el fin de difundir su experiencia en la materia.



1.2 Grupo Generali España

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

Grupo Generali España es un grupo de sociedades cuya sociedad dominante es Generali España Holding de Entidades de Seguros S.A.U., quien a su vez es dependiente de su accionista único y directo, Assicurazioni Generali, S.p.A.

Grupo Generali España está formado por:

- **Generali España, S.A. de seguros y Reaseguros**, (en adelante, Generali Seguros), entidad aseguradora cuyo objeto es la práctica de operaciones de seguro, reaseguro y capitalización, de cualquier clase de riesgo, tanto en el ámbito del seguro de vida como en el de los seguros distintos al de vida. Igualmente, actúa como entidad gestora fondos de pensiones.

- **Cajamar Vida S.A. de Seguros y Reaseguros**, compañía cuyo objeto es la práctica de operaciones de seguro y reaseguro en el ámbito del seguro de vida y pensiones.
- **Cajamar Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros**, cuyo objeto es la realización de la actividad aseguradora y reaseguradora en los ramos de no vida.

Ambas compañías se encuentran participadas al 50 % por Generali Seguros.

- **Generali Seguros participa en Grupo Generali España, A.I.E.**, entidad que presta servicios a las diferentes Compañías que integran el grupo en España, entre las que se encuentran, además de Generali Seguros, su entidad matriz (Generali España, Holding de Entidades de Seguros), Cajamar Vida S.A. de Seguros y Reaseguros y Cajamar Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros.

Además de estas compañías, el Grupo Generali España tiene participaciones en dos compañías inmobiliarias.



1.2.1 Magnitudes de Grupo Generali España



* El dato incluido en las cajas grises representa la variación respecto a 2023.
 (1) Productos con componentes ESG es una definición interna de Grupo Generali usada con propósitos de identificación. Grupo Generali España no dispone de productos que promuevan características ESG.



Generali Seguros

Primas de seguro directo

2.438,4 M € +7,52 %

No vida

1.797,2 M € +6,62%

Vida

641,2 M € +10,13%

Ratio de solvencia

184,1% +10,50 p.p.

Activos Gestionados

(Vida + No vida)

9.310,4 M € +1,49 %

Fondos propios

738,9 M € -0,46 %

Provisiones matemáticas

4.838,9 M € -1,44 %

Cajamar Vida

Primas de seguro directo

189,2 M € +8,50%

Ratio de solvencia

210,7 % +2,8 p.p.

Activos gestionados

705,8 M € +0,55%

Fondos propios

54,4 M € -1,00%

Provisiones matemáticas

554,1 M € -1,60%

Cajamar Seguros Generales

Primas de seguro directo

123,2 M € +8,90 %

Ratio de solvencia

224,3 % +14,30 p.p.

Activos gestionados

190,7 M € +15,10%

Fondos propios

22,4 M € +10,20 %

*El dato incluido en las cajas grises representa la variación respecto a 2023.



1.2.2 Nuestra Red de Distribución

Generali Seguros opera mediante una estrategia de distribución multicanal, a través de una amplia red de agentes exclusivos y corredores y del acuerdo de joint venture con Cajamar. Desde 2021 dispone además de un acuerdo de distribución con Banca March.

La plantilla de Grupo Generali España, a 31 de diciembre de 2024, está compuesta por 1.662 empleados, de los cuales 1.137 están adscritos a las oficinas centrales y el resto, 525 empleados, a las oficinas del territorio nacional.

Además, Generali ofrece a sus clientes una plataforma de contratación online en algunas líneas de negocio del segmento de particulares así como servicios de chat, call me back y contact center para su gestión.

1.2.2.1 Agentes exclusivos

La organización comercial de Generali está estructurada geográficamente en **8 Direcciones Territoriales** dotadas de amplias competencias, con el propósito de aproximar los niveles de decisión al cliente e impulsar la acción comercial de la Compañía.

Generali cuenta, además, con una extensa red de **1.467 oficinas de agentes** enfocadas en la captación de nuevos clientes y en la atención a los asegurados. Estas oficinas están dotadas de los sistemas de información necesarios para prestar un servicio integral.

La organización comercial de Generali está constituida por un total de **2.773 agentes** agrupados en equipos comerciales, que cuentan con su supervisión y apoyo.

Los mediadores acceden a los sistemas de información corporativos por medio del portal del agente, que les permite la elaboración de proyectos, la emisión de pólizas, la administración de recibos y la comunicación de siniestros, así como el acceso a los datos de sus clientes en tiempo real. Durante 2024 Generali lanzó una nueva app para sus agentes que les permite gestionar su negocio con total flexibilidad.

Los agentes cuentan con webs corporativas en las que pueden publicar sus ofertas para ofrecer un servicio personalizado al cliente.

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

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

Agentes Eco-Digitales:

Generali reconoce la labor de los agentes exclusivos que en su día a día trabajan para reducir el impacto del cambio climático. Para ser Eco-Digital, el agente debe cumplir una serie de requisitos: al menos un 60% de pólizas deben ser digitales, el 50% de sus clientes deben estar activo en Mi Generali, debe tener un 85% de teléfonos móviles de sus clientes y un 80% de direcciones de email, al menos 200 clientes y estar activo en redes sociales con los contenidos corporativos.

Por ello, les reconoce como Agentes Eco-Digitales, mediante placas para su oficina, firma de correo electrónico, etc. Generali busca, además, dar visibilidad a los clientes con un interés creciente en la gestión del cuidado ambiental.

1.2.2.2 Corredores

Generali ha reforzado la estrategia de distribución a través de corredores dentro de su estructura territorial, con 62 expertos especializados en corredores distribuidos por todo el territorio. El objetivo es tener equipos altamente cualificados, dedicados en exclusiva a prestar un servicio personalizado a los **3.413 corredores** que trabajan con la Compañía.

1.2.2.3 Banca seguros

Para el desarrollo de su actividad comercial, Cajamar Vida S.A. de Seguros y Reaseguros y Cajamar Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros, tienen suscrito un contrato de agencia con Cajamar Mediación, Operador Banca-Seguros Vinculado, S.L.U., en su condición de operador de banca seguros vinculado, para la distribución de seguros de no vida. Ambas entidades disponen, por tanto, de un único canal comercial bancario compuesto por la red de distribución del Grupo Cooperativo Cajamar Caja Rural, S.C.C. (Grupo Cooperativo Cajamar). Esta alianza permitió a Grupo Generali España una mayor capacidad de distribución de sus seguros de Vida, Pensiones y No Vida, gracias a las más de 1.000 oficinas de Grupo Cajamar y a sus más de 3,8 millones de clientes.

Desde 2020 Generali cuenta con una alianza con **Banca March** que engloba la distribución de seguros de Automóviles, Hogar, Salud, Decesos, Accidentes, Comercio, Pymes y otros seguros de la línea de Empresas, D&O (Directors & Officers), Embarcaciones de recreo, Responsabilidad Civil y Vida Riesgo.

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

Generali ha consolidado sus acuerdos de banca seguros con otras entidades financieras de primer orden como Banco Mediolanum, RGA, KutxaBank o Abanca, ampliando significativamente su oferta de productos y servicios. Además, la reciente adquisición de Liberty Seguros, reconocida por su dilatada experiencia en este tipo de acuerdos y sus avanzadas capacidades digitales, aporta un valioso conocimiento y mejora la eficiencia operativa, permitiéndonos ofrecer soluciones aún más personalizadas y sostenibles.

1.2.2.4 Canal Directo

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



1.2.3 Nuestros productos

Particulares



Automóviles, motos, camiones



Asistencia en viaje



Asistencia jurídica



Decesos y Asistencia familiar



Embarcaciones de recreo



Multi-riesgos
(Hogar, Comercio, Comunidad)



Vida, Ahorro e Inversiones,
Pensiones



Gama Senior:
Vida. Accidentes. Protección



Subsidio y protección de
pagos



Salud, hospitalización y
subsidio



Responsabilidad Civil

Empresas



Daños a los bienes asegurados



Pérdida de beneficios



Responsabilidad Civil



Ingeniería



Transportes



Caución



Seguros colectivos de
vida, ahorro, acciden-
tes, salud, pensiones



Flotas de vehículos



Buques y Aeronaves

La oferta de Generali está dirigida a todos los segmentos de clientes: personas físicas, familias, profesionales y autónomos, pyme, 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 protegen sus vidas y patrimonio.

Generali mantiene una política de permanente actualización de sus seguros, con el fin de ofrecer productos innovadores, adaptados a la evolución del mercado y a las necesidades de los clientes.

1.1 Grupo Generali

1.2 Grupo Generali España

Durante 2024, Generali ha lanzado las siguientes iniciativas relacionadas con sus productos y servicios:

- **Fondos Multiversión arquitectura abierta:** Con el objetivo de poder ofrecer a nuestros clientes las mejores opciones de inversión, Generali actualizó los fondos disponibles en los productos de arquitectura abierta (Generali Fondoselección Flexible y Generali Previsión Colectiva Flexible). Con la incorporación de estos nuevos fondos, los clientes podrán crear su propia cartera de forma sencilla y personalizada, pudiendo elegir entre una gran variedad de fondos de inversión procedentes de diferentes geografías, categorías y temáticas para diversificar su inversión.

- **Generali Ahorro Objetivo 2025:** Producto de rentabilidad garantizada con vencimiento a un año. Proporciona un tipo de interés efectivo garantizado de hasta un 2,15%. Este lanzamiento representa una gran oportunidad de inversión para rentabilizar el ahorro a corto plazo, con una rentabilidad garantizada en el momento del vencimiento sin asumir riesgo.
- **Vida colectivos:** Generali proporciona un descuento adicional en la prima del seguro a aquellas empresas que contraten el producto Vida Colectivos y que dispongan de la certificación EMAS. De esta manera, se premia a aquellas empresas que tengan un modelo de excelencia para la gestión medioambiental. Se trata de una certificación emitida por AENOR que exige que la empresa realice una evaluación medioambiental o que disponga de sistema y política de gestión medioambiental, entre otros requisitos.



1.2.4 Global Corporate & Commercial (GC&C)

Generali Global Corporate & Commercial (GC&C) es una línea de negocio de Grupo Generali que proporciona soluciones aseguradoras y servicios a compañías medianas y grandes en más de 180 países.

Dispone de una sólida experiencia y conocimientos de los diferentes mercados y el sector corporativo. Ofrece soluciones personalizables en No Vida y negocios especiales. Además, a través de sus Programas Multinacionales, Claims and Loss prevention, GC&C proporciona a las compañías un nivel de servicio uniforme a nivel global.

Las primas totales de GC&C fueron de 2.900 millones de euros en 2024.

El volumen de primas creció en 2024, a pesar del competitivo contexto de mercado. El resultado operativo se ha beneficiado de las iniciativas basadas en la excelencia técnica y de la disminución de la frecuencia de los siniestros. Desde el punto de vista técnico, en 2024 GC&C continuó su política de desarrollar programas multinacionales, soluciones paramétricas y riesgos de ingeniería para grandes y medianas empresas a nivel global.

1.2.5 Generali Employee Benefits (GEB)

Generali Employee Benefits (GEB) es una línea de negocio de Grupo Generali que proporciona soluciones para empleados y servicios de reaseguro, especialmente diseñada para empleados de compañías multinacionales incluyendo soluciones aseguradoras de salud, accidentes e invalidez, apoyo emocional (por ejemplo, mediante la prevención de problemas de salud mental) y protección financiera a través de productos de Vida y Pensiones.

La red apoya a los clientes en la implementación de soluciones financieras y les ofrece consejo en un mundo en continua evolución.

Tiene presencia en 127 países, con el apoyo de 136 redes locales y un total de primas de 1.600 millones de euros.

La red GEB es una entidad basada en el reaseguro que opera mediante sus oficinas regionales en todo el mundo coordinada desde su sede central en Luxemburgo.



1.2.6 Nuestra marca

En 2024, hemos seguido nuestra línea estratégica de años anteriores, centrandó nuestros esfuerzos y actividades en consolidar nuestra posición de liderazgo como la marca de seguros más recomendada en España entre las compañías líderes en Europa.

Para ello, hemos reforzado nuestra propuesta de valor diferenciada como "Socios de por Vida", basada en cuatro pilares fundamentales:

- Nuestros más de 2.773 agentes profesionales distribuidos por todo el territorio nacional
- Nuestros productos modulares adaptados a cada cliente
- Nuestros servicios de calidad avalados por nuestra experiencia
- Nuestro modelo de relación con los clientes, orientado a satisfacer sus necesidades y a simplificar el lenguaje técnico, ofreciendo además alternativas digitales para que los clientes puedan acceder y gestionar sus seguros de forma fácil y cómoda.

En el ejercicio 2024 hemos dado un salto cualitativo y cuantitativo en la mejora de nuestra visibilidad digital gracias a las nuevas iniciativas tecnológicas y a la generación de contenidos de calidad, relevantes para nuestros clientes y alineados con nuestros objetivos corporativos. También hemos lanzado varias campañas publicitarias enfocadas en productos concretos, con un

alto nivel de sofisticación en el modelo de inversión, aprovechando todo el potencial del data digital, que nos han permitido alcanzar máximos históricos en cuanto a la preferencia de nuestra marca por el público.

Se han desarrollado iniciativas con la ayuda de la Inteligencia Artificial para incrementar la personalización en las comunicaciones a clientes.

Resaltamos también el avance en el modelo de generación de oportunidades comerciales procedentes del ámbito digital, lanzado hace cuatro años. A medida que la decisión de compra de los clientes incorpore la búsqueda digital, seguiremos aprovechando la sinergia de poder conectar a estos clientes digitales con el asesoramiento y cercanía de nuestros agentes profesionales en el marco de nuestra estrategia comercial Phygital.



1.2.7 Acuerdo para el seguro de Salud



El 1 de enero de 2023 entró en vigor el acuerdo para el seguro de salud con Sanitas. Su objetivo es reforzar el compromiso con los clientes al permitirles el acceso y la asistencia de una de las mejores redes de atención sanitaria. Representa una oferta de valor añadido para los mediadores de la compañía, ya que podrán ofertar seguros de salud en todo el territorio nacional gracias a la amplitud de la red de profesionales de la salud y de centros hospitalarios de Sanitas.

Este acuerdo permitirá a los más de 150.000 clientes asegurados en las pólizas de salud de Generali, así como a los nuevos clientes, acceder a una oferta ampliada en su seguro de salud. 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 el 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.

1.2.8 Acuerdo para la adquisición de Liberty Seguros

En 2023 Grupo Generali alcanzó un acuerdo con Liberty Mutual para adquirir Liberty Seguros, entidad de seguros domiciliada en España que opera en los mercados de España, Portugal, Irlanda e Irlanda del Norte.

La transacción está alineada con la estrategia "Lifetime Partner 24: Driving Growth" de Generali, que busca mejorar el perfil de los resultados del Grupo, impulsar el negocio de No Vida y reforzar su posición de liderazgo en Europa. Como resultado de esta operación, Generali amplía su negocio en España y Portugal, y entra en el mercado irlandés. Este acuerdo representa una oportunidad excepcional para impulsar su presencia en Europa.

Durante 2024 Generali ha avanzado en el proceso de integración de ambas compañías.



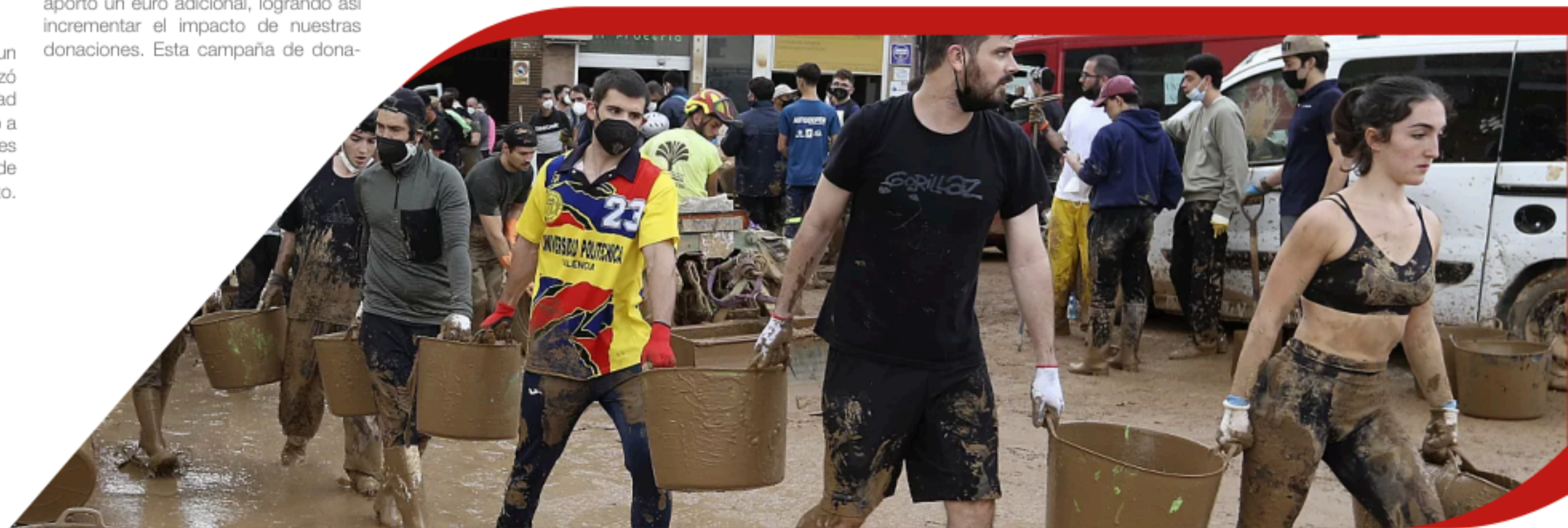
1.2.9 Impacto de la DANA de Valencia

Como consecuencia de la terrible DANA que el 29 de octubre devastó numerosos municipios, especialmente en la Comunidad Valenciana y Albacete, Generali reforzó su protocolo de actuación para atender las necesidades de los clientes afectados y paliar, en la medida de lo posible, las terribles consecuencias de esta tragedia.

Entre otras medias, Generali activó un teléfono de atención gratuita y reforzó el servicio para dar la máxima prioridad en la respuesta a los afectados. Puso a disposición de los clientes, mediadores y empleados afectados un servicio de atención psicológica telefónica gratuito.

Generali alcanzó, además, un acuerdo con Cruz Roja para la recaudación de donaciones entre sus empleados, mediadores, clientes, familiares y amigos que deseen hacer llegar urgentemente ayuda a las zonas más afectadas con bienes de primera necesidad. Además, por cada euro donado, Generali aportó un euro adicional, logrando así incrementar el impacto de nuestras donaciones. Esta campaña de dona-

ciones se hizo extensiva a los 82.000 empleados de Grupo Generali a nivel global. También se llegó a un acuerdo colaboración con la Asociación de Corredurías COJEBRO quienes han participado en el fondo de emergencia para la DANA.





2. Asegurador Responsable

2.1 Nuestros clientes

- 2.1.1 Índice de satisfacción NPS
- 2.1.2 Quejas y reclamaciones

2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

- 2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local
- 2.2.2 Relaciones mantenidas con los grupos de interés

2.3 Gestión responsable

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

2.4 Política mediambiental

- 2.4.1 Consumo de recursos
- 2.4.2 Gestión de residuos
- 2.4.3 Contaminación

2.5 Productos con componentes ESG

2.6 Impulsamos la prevención

2.7 SME EnterPRIZE

2.8 Digitalización

Generali culmina en 2024 su ciclo estratégico trianual, **“Lifetime Partner 24: Driving Growth”**. El plan ha fomentado el crecimiento de la compañía, basándose en la innovación e impulsando nuestra ambición de ser Socios de por Vida de los clientes.

Para alcanzar este compromiso, Generali se ha guiado por su propósito: **ayudar a las personas a dar forma a un futuro más seguro y sostenible cuidando sus vidas y sus sueños.**

Como Asegurador Responsable, Generali ofrece soluciones aseguradoras con componentes ESG, reduce las emisiones de gases de efecto invernadero de su cartera de suscripción y apoya la transición sostenible de las pymes.



2.1 Nuestros clientes

2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

2.3 Gestión responsable

2.4 Política medioambiental

2.5 Productos con componentes ESG

2.6 Impulsamos la prevención

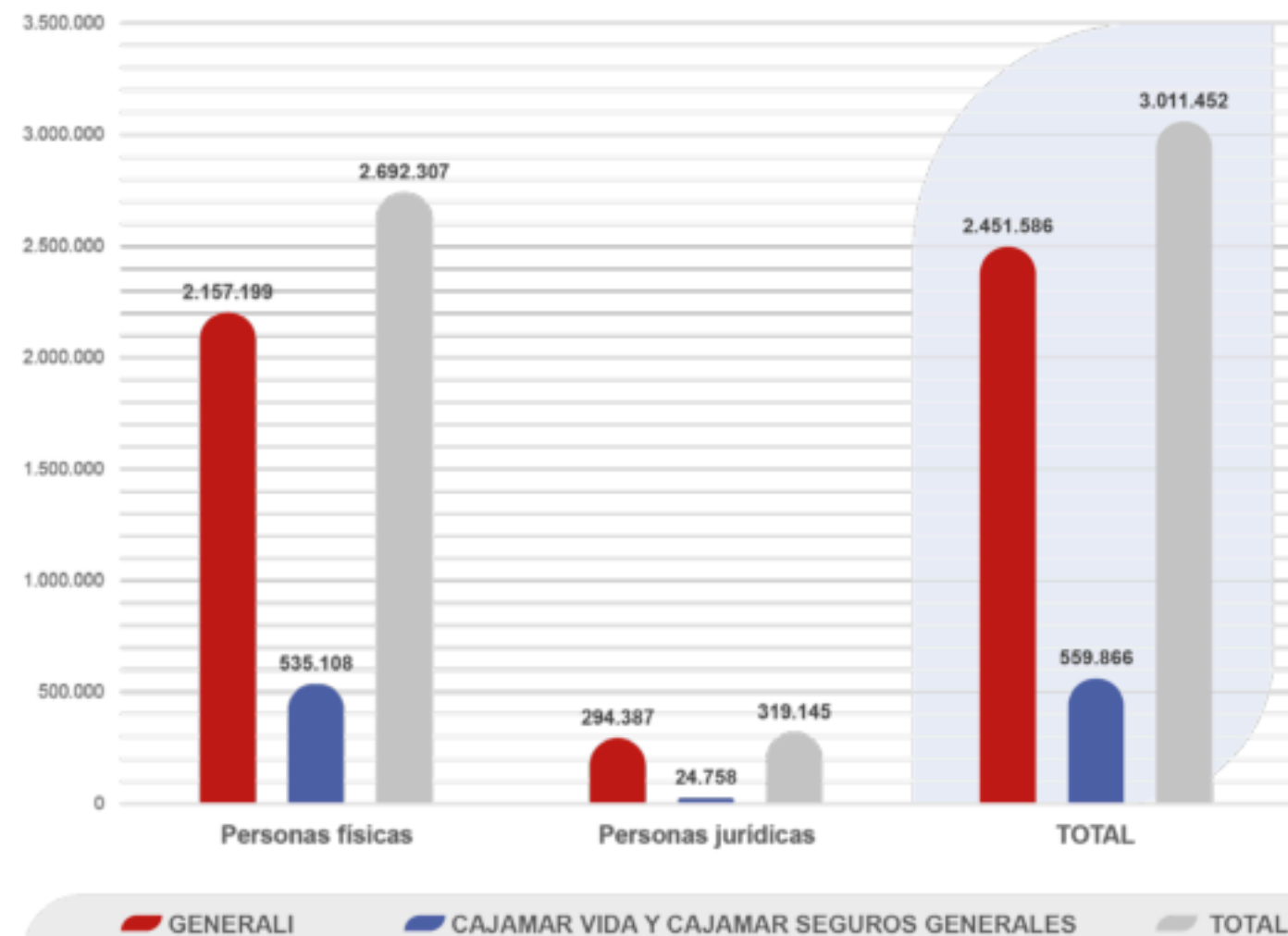
2.7 SME EnterPRIZE

2.8 Digitalización

2.1 Nuestros Clientes

Generali cuenta en España con más de 3 millones de clientes, de los que 2,5 millones corresponden a Generali Seguros y 0,5 millones a Cajamar Seguros Generales y Cajamar Vida.

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



Para atender a sus clientes en España, Generali cuenta con:



2.1 Nuestros
clientes

2.2 Compromisos con
el desarrollo sostenible

2.3 Gestión
responsable

2.4 Política
medioambiental

2.5 Productos con
componentes ESG

2.6 Impulsamos
la prevención

2.7 SME EnterPRIZE

2.8 Digitalización

2.1.1 Índice de satisfacción NPS

Ser sostenible también significa escuchar a los clientes para mejorar nuestros servicios en función de sus necesidades.

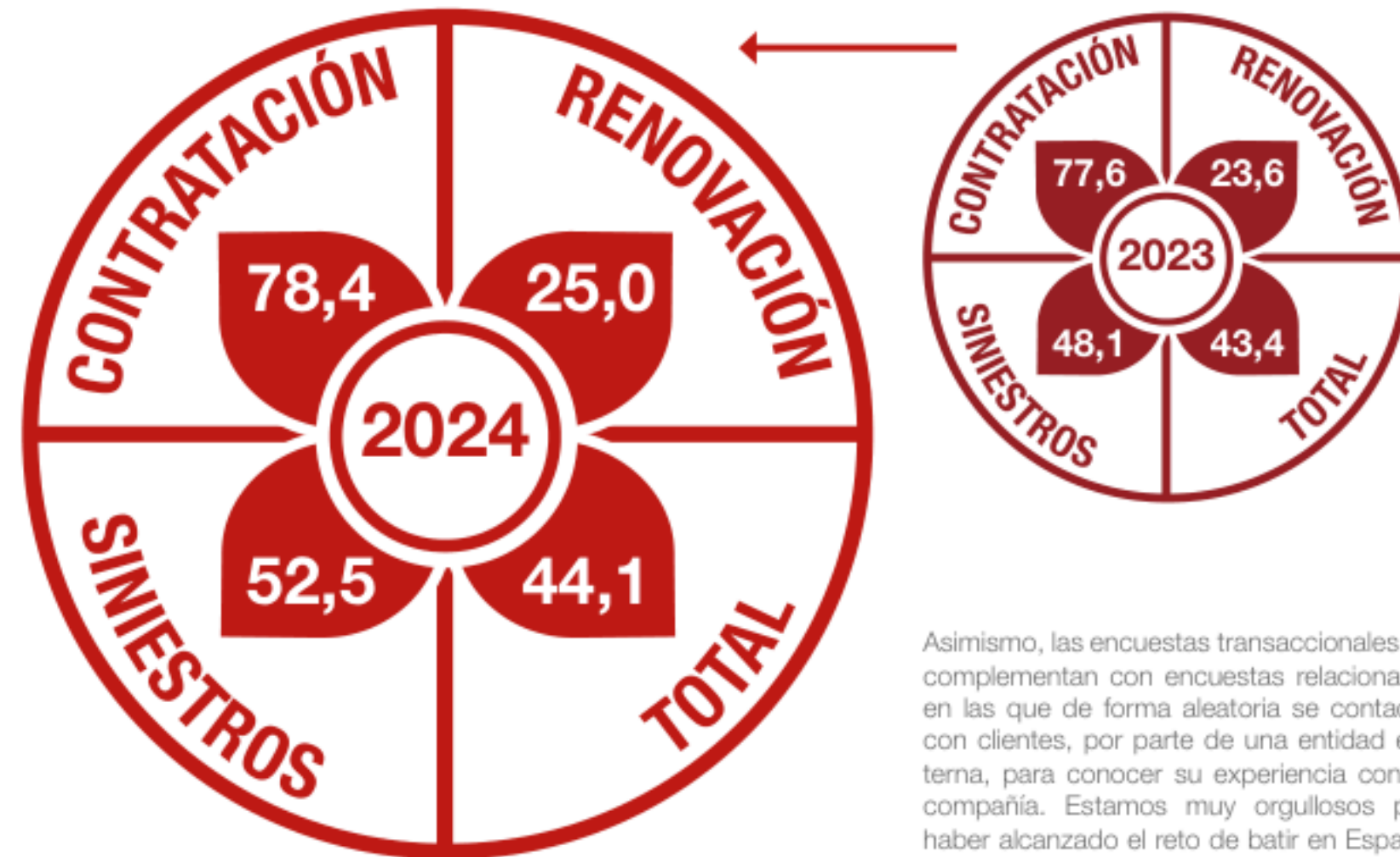
Para conocer la valoración y satisfacción de nuestros clientes, Generali cuenta con un programa de experiencia del cliente basado en metodología **NPS transaccional**, que permite identificar la satisfacción de nuestros clientes en cada punto de contacto y eventuales puntos de dolor, lo que nos permite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

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

Nuestros clientes también pueden valorar su experiencia digital a través de los distintos canales que Generali pone a su disposición (web, App MI Generali), le permite continuar mejorando los servicios y funcionalidades digitales que les ofrecemos.

El método NPS transaccional nos posibilita además identificar los procesos que obtienen una valoración inferior y planificar una revisión permanente, priorizando aquellos que son más relevantes para nuestros clientes.

Las medidas adoptadas durante el ejercicio han conseguido asegurar los niveles de satisfacción en el ámbito de la tramitación de los siniestros, que se ha situado en 52,5 puntos (48,1 puntos en 2023), y en la contratación que se sitúa en 78,4 puntos (77,6 puntos en 2023). Aunque el aumento de la inflación vivido ha tenido un impacto directo en la experiencia de renovación de nuestros clientes, hemos conseguido aumentar el NPS a 25,0 puntos (23,6 puntos en 2023) aunque aún lejos respecto a años previos.



Asimismo, las encuestas transaccionales se complementan con encuestas relacionales en las que de forma aleatoria se contacta con clientes, por parte de una entidad externa, para conocer su experiencia con la compañía. Estamos muy orgullosos por haber alcanzado el reto de batir en España a los principales competidores europeos y habernos situado de nuevo en 2024 como la **compañía aseguradora líder en rNPS**.

2.1.2 Quejas y reclamaciones

Grupo Generali España 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.

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



Quejas y reclamaciones recibidas

Generali opera mediante un Reglamento para la defensa del cliente que regula la gestión de quejas y reclamaciones, cumpliendo con 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.

En cuanto a los criterios utilizados para clasificar las quejas y reclamaciones se detallan a continuación los conceptos aplicados:

- **Quejas:** asuntos 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 conllevan un perjuicio económico cuantificable.
- **Reclamaciones:** asuntos relacionados con acciones u omisiones que puedan suponer un perjuicio para los intereses o derechos, siempre que se deriven de presuntos incumplimientos de la normativa de transparencia y protección del cliente o de las buenas prácticas y usos financieros.



2.1 Nuestros clientes

2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

2.3 Gestión responsable

2.4 Política medioambiental

2.5 Productos con componentes ESG

2.6 Impulsamos la prevención

2.7 SME EnterPRIZE

2.8 Digitalización

El ejercicio 2024 ha sido un año de gran intensidad en la resolución de quejas y reclamaciones, habiéndose recibido a través de las direcciones reclamaciones.es@generali.com, cajamarvida@cajamarvida.es y cajamarsegurosgenerales@cajamarsegurosgenerales.es la siguiente relación de asuntos:

Todas las quejas o reclamaciones recibidas se tramitan en un plazo inferior a un mes. En 2024 el 48% de los asuntos recibidos se resolvieron en un plazo inferior a 15 días.

	CERRADOS	PENDIENTES	TOTAL
Quejas	876	17	893
Reclamaciones	4.746	155	4.901
D. G. S. F. P.	552	13	565
Total	6.174	185	6.359

Durante el mes de enero de 2025 quedaron resueltas todas las quejas y reclamaciones pendientes a 31/12/2024.

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



2.2 Compromisos con el desarrollo sostenible

2.2.1 Impacto de la actividad en el empleo y en el desarrollo local

Para el desarrollo de las funciones asociadas a la gestión de su importante cartera de negocio, Generali cuenta con un total de **1.662 empleados**, distribuidos entre sus oficinas centrales de Madrid y Barcelona (1.137 empleados), así como en las oficinas asociadas a sus ocho Direcciones Territoriales (525 empleados) distribuidas por toda la geografía nacional.

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.

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





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.**

	Talleres	Reparadores	Peritos	Profesionales del derecho	Hospitales	Profesionales médicos	Agentes	Oficinas	Empleados
Total España	2.504	498	478	528	262	50.221	2.773	1.467	1.662
Andalucía	554	83	83	109	49	9.501	730	349	128
Aragón	106	19	21	21	6	1.205	77	40	12
Asturias	13	5	3	2	6	590	51	32	8
Baleares	33	10	14	12	10	1.090	42	17	5
C. Valencia	228	55	54	50	22	4.188	403	192	75
Canarias	59	22	16	14	18	2.002	119	40	22
Cantabria	23	8	11	9	0	81	30	21	0
Castilla La Mancha	225	48	36	48	7	1.742	143	101	19
Castilla León	209	60	48	41	17	2.170	203	111	22
Cataluña	298	43	54	64	41	9.801	275	161	471
Ceuta	4	1	1	2	1	101	2	1	0
Extremadura	133	22	10	15	6	764	87	69	12
Galicia	383	76	84	88	17	2.338	223	135	55
La Rioja	23	5	4	7	1	196	20	16	3
Madrid	84	17	19	20	35	11.465	157	40	778
Melilla	7	2	1	2	0	60	2	1	0
Murcia	25	5	5	4	11	1.118	87	46	13
Navarra	25	3	2	3	1	224	23	19	5
País Vasco	72	14	12	17	14	1.585	99	76	34

2.2.2 Relaciones mantenidas con los grupos de interés

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.



La transparencia de la Compañía con sus stakeholders es uno de los objetivos de sostenibilidad. Por ello, durante el año 2024 Generali se ha comunicado con sus diferentes stakeholders por diferentes canales, entre otros:

Empleados:

- Portal del empleado
- Newsletter semanales "Generali Empleado@s" en las que se han publicado 254 noticias
- Newsletter específica sobre asuntos de People & Organization "TiemP&O de personas" en las que se han publicado más de 100 noticias
- Encuestas de satisfacción del empleado, Global Engagement Survey (2024)
- Encuestas puntuales sobre temas específicos como diversidad, bienestar o seguridad vial
- Eventos internos: con motivo del día de la diversidad, celebración de la semana de la formación (We Learn Week), semana de la experiencia del cliente, etc
- Diversos buzones de sugerencias y consultas
- Teléfono de atención al empleado
- Canal de denuncias sobre prácticas que violan el código de conducta o las políticas internas, así como canal específico de denuncias sobre operaciones sospechosas de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- etc

Agentes exclusivos:

- Newsletter semanales "Generali Informa" en las que se han publicado 86 noticias
- Convenciones territoriales
- Portal del agente
- Nueva app del agente
- Redes Sociales
- etc.

Clientes:

- Diálogo constante con su mediador
- Newsletters sobre prevención: 51 comunicaciones específicas además de las comunicaciones contractuales
- Área privada Mi Generali en formato web y app
- Web pública
- Blogs sobre específicos sobre Hogar, Salud, seguros en general ("Infosobreseguros") o "Más que seguros" específico para proporcionar consejos útiles sobre prevención
- Blog y podcast financiero ("Tu ruta financiera")
- Servicio de quejas y reclamaciones
- Encuestas de satisfacción del cliente (NPS).
- Redes Sociales

Sociedad:

- 89 Notas de prensa
- Acuerdos con ONGs mediante nuestra Fundación The Human Safety Net

Profesionales:

- Portal interno



2.3 Gestión responsable

2.3.1 Código de conducta

La imagen de Generali depende de nuestro trabajo y de que todos los empleados ayudemos a mantener su reputación y solidez. Es por ello por lo que Grupo Generali cuenta con un Código de Conducta, de aplicación a todos los empleados, incluyendo los miembros de los órganos de control y de gestión. Asimismo, se espera que los terceros (consultores, proveedores, agentes, etc.) que actúan en nombre del Grupo se adhieran a los principios establecidos en el Código. La última versión del citado Código fue aprobada por el Consejo de Administración de Grupo Generali España el 20 de diciembre de 2024.

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
- Inteligencia artificial y datos

Además, Generali cuenta 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>



2.3.2 Gestión de riesgos

El sistema de control interno y de gestión de riesgos debe ser eficaz y estar bien integrado en la estructura organizativa y en los procesos de toma de decisiones, recayendo 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 de Actuarial, Cumplimiento y Riesgos, que representan la segunda línea de defensa
- Auditoría interna, que representa la tercera línea de defensa (y que, junto con las funciones Actuarial, Cumplimiento y 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** garantiza una gestión sólida y eficaz de los riesgos, en consonancia con el apetito al riesgo mediante la identificación, medición, gestión y control de riesgos presentes y futuros que puedan surgir de las actividades realizadas. Adicionalmente, incluye el proceso de ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) que en combinación con el resto de las actividades completa el Sistema de Gestión de Riesgos.

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), proceso en el que se involucran a las demás funciones de la Compañía. El objetivo de este proceso es el de asegurarse que los principales riesgos a los que está expuesta Generali se encuentran identificados y evaluados en función de su probabilidad de ocurrencia y gravedad, junto con una lista de posibles acciones de mitigación.

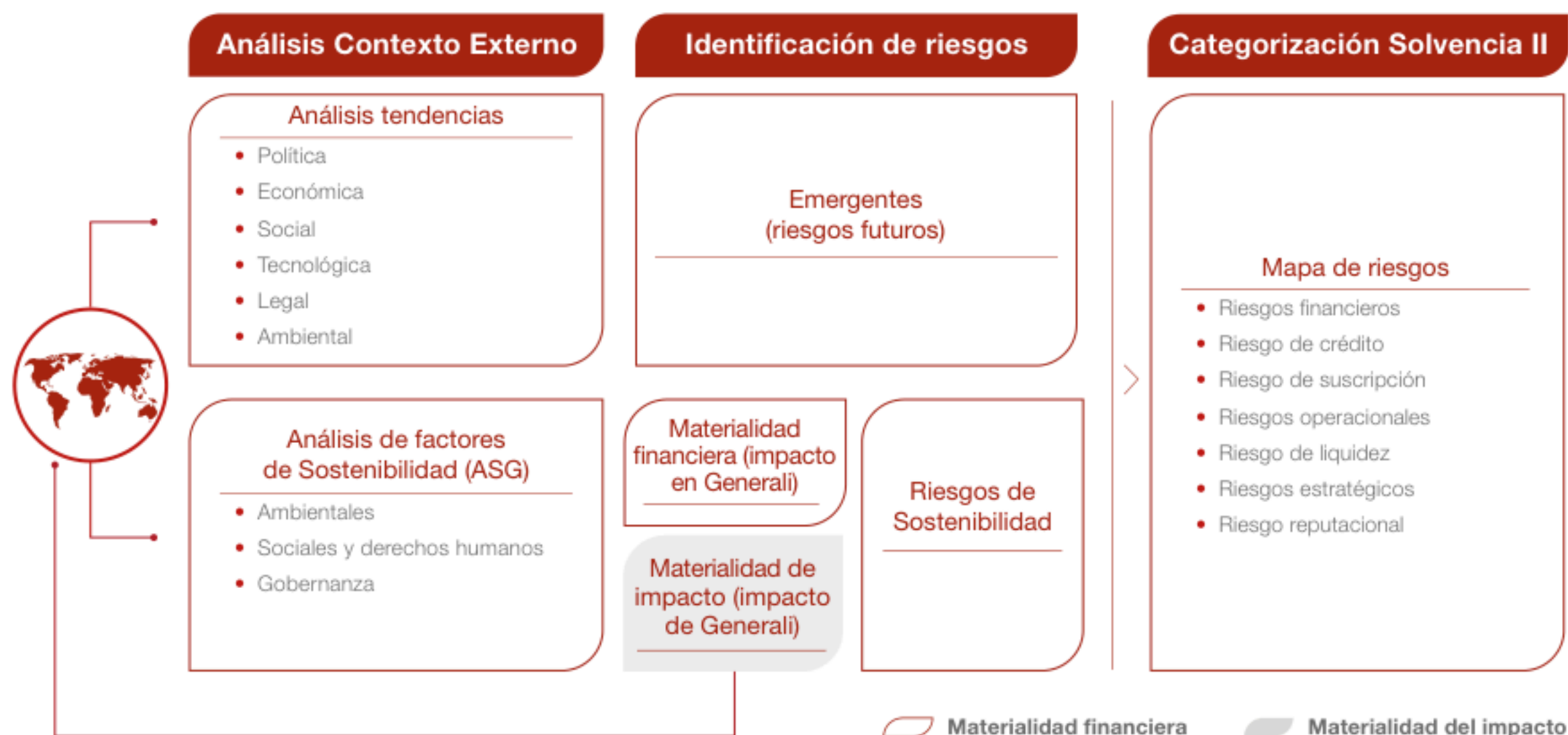
La categorización de los riesgos identificados tiene por objeto sensibilizar a la organización sobre los riesgos de cada categoría y, por tanto, fomentar una identificación y evaluación sistemática de los riesgos. Se puede hacer una primera distinción entre los siguientes riesgos:

- Riesgos cuantificables e incluidos en el cálculo del Capital de Solvencia Obligatorio (en adelante CSO) de fórmula estándar
- Evaluación de los riesgos no cuantificables: se presentan los procesos internos de la compañía para la gestión y mitigación de los siguientes riesgos: liquidez, emergentes, contagio, sostenibilidad, reputacional, operacional y otros riesgos cualitativos



La identificación de los asuntos de sostenibilidad está sujeta a un panorama siempre cambiante, que se verá impactado por nuevos acontecimientos y tendencias que tomar en consideración. Los asuntos relacionados con los riesgos climáticos son aquellos vinculados con la calidad y el funcionamiento del medioambiente y los sistemas naturales, incluyendo: cambio climático, degradación medioambiental y prácticas no sostenibles.

La evaluación de los riesgos de sostenibilidad requiere un diálogo con las distintas funciones de la Compañía para identificar aquellos aspectos relevantes desde una perspectiva social, de gobernanza y medioambiental. Los factores de sostenibilidad pueden ser pertinentes para varias categorías de riesgo, no sólo para los riesgos emergentes (estos últimos suelen estar relacionados con factores de sostenibilidad debido a su naturaleza a largo plazo).



Gobernanza

El Grupo Generali ha identificado el **Cambio Climático** como uno de los principales riesgos emergentes y de sostenibilidad que podrían afectar al negocio de Generali a medio y largo plazo. Los riesgos emergentes y de sostenibilidad surgen de riesgos futuros y son difíciles de identificar y cuantificar, principalmente debido a sus implicaciones a largo plazo, su interconexión con otros riesgos y su evolución incierta en el tiempo. Por lo tanto, la identificación y evaluación adecuadas de estos riesgos es fundamental para evaluar sus posibles impactos en el negocio a lo largo del tiempo.

La función de Riesgos del Grupo desarrolló un proceso para identificar, medir, supervisar y gestionar los impactos del riesgo de cambio climático en las carteras del Grupo. Dada la doble materialidad de los riesgos de sostenibilidad, para el riesgo de cambio climático se consideran dos perspectivas:

- **Materialidad financiera**, referida a los impactos financieros de los riesgos derivados de factores de sostenibilidad en las carteras de la compañía (es decir, valor de las inversiones, pasivos de seguros...)
- **Materialidad de impacto**, referida a los impactos de los riesgos generados por la compañía sobre los factores de sostenibilidad (es decir, las personas y el planeta)

El riesgo reputacional es la posibilidad de una pérdida de valor de la compañía o de un empeoramiento de su perfil de riesgo debido al deterioro o a la percepción negativa de la imagen de la compañía por los stakeholders: empleados, clientes, agentes y distribuidores, socios contractuales, inversores, reguladores y la comunidad en general.

A efectos de definir el proceso de gestión del riesgo reputacional, la compañía distingue entre:

- **Riesgos reputacionales directos:** asumidos consciente y activamente en el curso de las transacciones específicas. Pueden surgir en caso de que la estrategia del Grupo o la actitud con respecto a las contrapartes no estén en consonancia con las expectativas de los interesados
- **Riesgos reputacionales indirectos:** consecuencia de riesgos de primer nivel (principalmente riesgos operacionales y estratégicos) en los que podría darse un efecto reputacional adverso



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.

RIESGOS OPERACIONALES Y DE CUMPLIMIENTO

El riesgo operacional se define como el riesgo de pérdidas debido a la inadecuación o el fallo de los procedimientos, las personas y los sistemas internos, o a acontecimientos externos, incluido el riesgo legal. Se incluyen los riesgos de información financiera, pero se excluyen el estratégico y el reputacional.

Identificación de los riesgos

La identificación de riesgos es responsabilidad de los propietarios de los riesgos en el ejercicio continuo de sus actividades, con el apoyo de las funciones de Gestión de Riesgos, de Cumplimiento y Prevención del Crimen Financiero, y se realiza mediante las siguientes herramientas:

1. Riesgos operacionales:

Los riesgos operacionales a los que está expuesta Generali se identifican y clasifican de acuerdo con el mapa de riesgos del Grupo definido en la **Política de gestión de riesgos** de la siguiente manera:

- Fraude interno
- Fraude externo
- Relaciones laborales
- Clientes y productos
- Daños a los activos físicos
- Interrupción del negocio y fallos en los sistemas
- Ejecución y gestión de procesos. La identificación y clasificación de los riesgos operacionales se realiza de acuerdo con los estándares establecidos en el proceso de gestión de riesgo operacional

2. Riesgos de cumplimiento:

Por su parte, los riesgos de cumplimiento se clasifican de la siguiente manera de acuerdo con lo establecido en la Política de Cumplimiento:

- **Ética e Integridad en los negocios:** riesgos de cumplimiento que pueden derivarse del incumplimiento por parte del empleado de la ética empresarial del Grupo
- **Protección del cliente/Conducta:** riesgos de cumplimiento que pueden derivarse de conductas que infrinjan las normas que protegen al cliente durante las distintas fases del ciclo de vida de los productos
- **Delitos financieros:** riesgos de cumplimiento que pueden derivarse de conductas que infrinjan las normas destinadas a impedir que los clientes u otros terceros utilicen indebidamente el Grupo o los servicios para cometer un delito financiero
- **Integridad del mercado:** riesgos de cumplimiento que pueden derivarse del incumplimiento de las normas destinadas a proteger los mercados financieros y la competencia libre y leal
- **Corporativos:** riesgos de cumplimiento que pueden surgir como resultado de la estructura organizativa, incluidos tanto el sistema de gobernanza como los riesgos relacionados con la estabilidad financiera de la empresa
- **Protección de datos personales:** riesgos de cumplimiento que pueden derivarse del incumplimiento de las normas relativas al tratamiento de datos personales



Evaluación de riesgos

El *Overall Risk Assessment* es un ejercicio anual de evaluación de riesgos, dirigido por las funciones de Gestión de riesgos, de Cumplimiento y de Prevención del crimen financiero, a través del cual los responsables de los riesgos están a cargo de proporcionar una evaluación prospectiva sobre los riesgos operacionales y de cumplimiento.

La evaluación se realiza considerando dos dimensiones:

- Riesgo potencial (potential risk exposure)
- Adecuación del sistema de control interno

El resultado de la evaluación de riesgos anterior queda reflejado en un mapa de calor que representa los riesgos residuales. Los resultados de la evaluación de riesgos son presentados en el Comité de riesgos de la compañía.

Adicionalmente, para garantizar que los riesgos operacionales son medidos y evaluados se llevan a cabo las siguientes actividades:

- Recolección de datos de pérdidas operacionales
- Análisis de escenarios con el objetivo de estimar la distribución de las potenciales pérdidas futuras

Mitigación de riesgos

Generali debe adoptar las iniciativas adecuadas para mitigar los riesgos operacionales y de cumplimiento de acuerdo con los resultados de las actividades de evaluación y medición de riesgos.

En el caso de los riesgos de cumplimiento, 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.

Seguimiento de Riesgos

El seguimiento es el procedimiento de recopilación de información con el fin de evaluar la efectividad del sistema de gestión de riesgos.

El seguimiento de los riesgos de cumplimiento incluye, al menos:

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

En el caso de los riesgos operacionales, el seguimiento se basa en el análisis de los resultados de las fases de identificación y medición realizadas a través de la recolección de datos de pérdidas operacionales, el *Overall Risk Assessment* y el análisis de escenarios, para verificar el perfil de riesgo operacional.

2.3.3 Lucha contra la corrupción y el soborno

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

Generali se ha posicionado 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 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:

- de especial relevancia para mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos
- y/o por ser de aplicación general a todos los empleados
- y/o por mitigar varios riesgos penales o riesgos a los que Generali podría ser especialmente sensible

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 tienen las políticas de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Por esta razón, y con el convencimiento de que la prestación de servicios en el ámbito de los seguros debe llevarse a cabo necesariamente de acuerdo con los más altos valores éticos, Generali cuenta con normas y procedimientos de obligado cumplimiento, que presidirán la conducta diaria de todos los colaboradores, cualquiera que sea su posición jerárquica o funcional. Entre estas normas destacan:

- El **Manual de prevención del blanqueo de capitales**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 25 de octubre de 2024
- La **Política de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 15 de diciembre de 2023
- La **Política en materia de sanciones internacionales**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 25 de octubre de 2024
- Y la **Política de corrupción y soborno**, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración el 16 de junio de 2023

Estas normas y procedimientos tienen los objetivos de:

- 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 en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, cabe destacar otras iniciativas como la utilización de herramientas informáticas para impedir que su oferta de productos y servicios sea utilizada 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 2024 no se ha recibido ninguna comunicación de posible operación sospechosa. En 2023 se recibió una comunicación de operación sospechosa en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Canal de denuncias

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

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

- Contacto personal directo con el responsable de Cumplimiento local o del Grupo
- Línea de ayuda para denuncias del Grupo disponible en el sitio web del Grupo Generali (<https://www.generali.com/sustainability/our-rules/code-of-conduct#Spanish>) por teléfono o a través de la web
- Correo electrónico o postal al responsable de Cumplimiento del Grupo:
 - o concerns.co@generali.com
 - o Group Compliance – Group Ethics & Investigations – V. Ma chiavelli 3, 34132 Trieste, Italy.



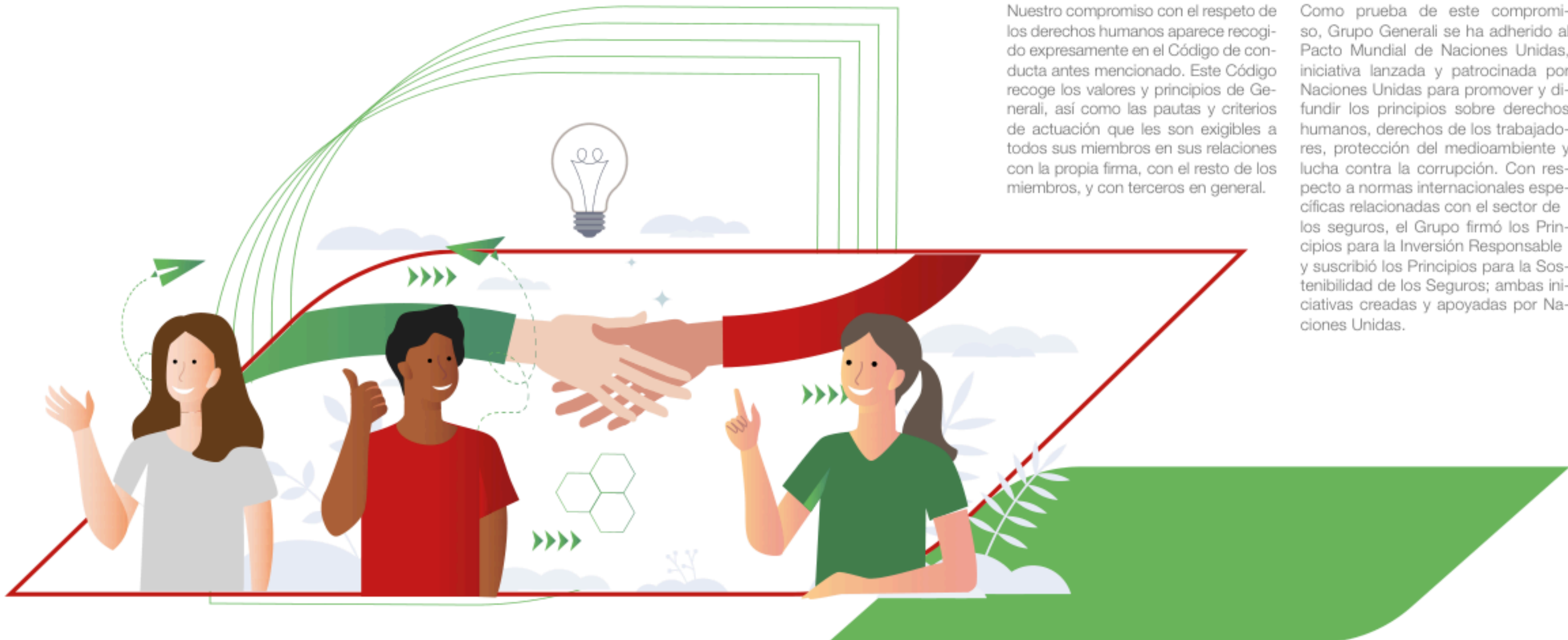
El contenido de las denuncias, los datos personales del denunciante y los del resto de las personas implicadas, se tratan de forma confidencial con la máxima discreción, cuidado y diligencia.

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 2024 se han recibido, a través de los diferentes canales de denuncias, un total de dos denuncias/quejas, de las cuales una no ha sido admitida a trámite por versar sobre materias ajenas al Código de conducta, habiendo sido la restante admitida y tramitada. En relación con el último supuesto, se llevaron a cabo las oportunas investigaciones y se adoptaron medidas correctoras.

Durante el ejercicio 2023 se recibieron, un total de 7 denuncias/ quejas, de las cuales cinco no fueron admitidas a trámite por versar sobre materias ajenas al Código de conducta y dos fueron admitidas y tramitadas. En estos casos, se llevaron a cabo las oportunas investigaciones y se adoptaron medidas correctoras.

2.3.4 Derechos humanos



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

Como prueba de este compromiso, Grupo Generali se ha adherido al Pacto Mundial de 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 Principios para la Inversión Responsable y suscribió los Principios para la Sostenibilidad de los Seguros; ambas iniciativas creadas y apoyadas por Naciones Unidas.

Grupo Generali siempre busca que todas sus políticas y prácticas estén en línea con:

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

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. 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.

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 2024 a través de sus canales de denuncia. En 2023 tampoco se recibieron denuncias por esta causa.



2.4 Política medioambiental

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

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

1. Integrar los aspectos medioambientales y climáticos en las estrategias de seguros e inversión
2. Reforzar la concienciación pública sobre los riesgos medioambientales y climáticos mediante el fomento del diálogo entre las partes interesadas
3. Reducir el impacto ambiental generado por las oficinas del Grupo, los centros de datos y la movilidad del personal
4. Demostrar transparencia en relación con nuestras políticas e informar sobre los resultados obtenidos

Al formar parte de un grupo asegurador global, nuestras inversiones son un pilar fundamental del modo en que desarrollamos nuestra actividad. Las inversiones tienen un impacto directo en la economía real, permitiéndonos integrar de forma activa aspectos como la protección del medioambiente o los derechos humanos.

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

Grupo Generali España aplica el **principio de precaución**, tomando medidas preventivas que reduzcan la posibilidad de sufrir un daño ambiental. Dispone asimismo de un sistema para analizar el impacto ambiental de su actividad a nivel de Grupo, **Environmental Management System (EMS)**.

Los principales impactos en la emisión de CO₂ a la atmósfera corresponden a una serie de parámetros que cuantificamos y analizamos, entre los que destacan el consumo de energía eléctrica y los viajes de empleados en distintos medios de transporte (avión, tren, coche...).



2.4.1 Consumo de recursos

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

- **Energía:** hemos sustituido el consumo de combustibles fósiles con la compra de energía eléctrica 100% verde, procedente de fuentes renovables, tal como certifica nuestro proveedor de suministro eléctrico en el que se garantiza el origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables y de cogeneración de alta eficiencia. Desde 2020 Grupo Generali España ha dejado de consumir Gasóleo C.
- **Iluminación:** disponemos de luminarias de bajo consumo en oficinas centrales con iluminación LED de alta eficiencia, y de rótulos LED en toda la red comercial.
- **Climatización:** impulsamos la renovación de instalaciones de climatización y SAI (Sistemas de Alimentación Ininterrumpida). Para reducir los gases que afectan a la capa de ozono, se ha procedido a la retirada progresiva de equipos de climatización que usan gas R-22.
- **Papel:** promocionamos acciones para la reducción del consumo de papel en nuestros centros de trabajo con iniciativas en favor de la digitalización. Con motivo del cambio de sede en Madrid, se han tenido que imprimir los documentos para clientes en formato papel, lo que ha ocasionado que el consumo de papel se haya visto incrementado en 2024 un 31% respecto a 2023.



En 2023 renovamos nuestras oficinas centrales de Hospitalet de Llobregat, optimizando espacios y consiguiendo aumentar la eficiencia energética del edificio al mejorar las instalaciones.

Además, en Madrid hemos trasladado nuestra sede social a unas oficinas totalmente renovadas teniendo en cuenta la sostenibilidad con el objetivo de reducir el consumo de recursos. La nueva sede es un ejemplo de los compromisos que la compañía ha adquirido para desempeñar un papel activo en la lucha contra el cambio climático.

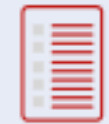
El edificio es capaz de reducir el consumo de energía en un 30%, y un 40% el agua y limita el efecto "isla de calor" durante los meses de verano. Para ello, se han elegido materiales de alta reflexión solar, y de aislamiento, luminarias LED y filtros de purificación de aire, eliminando combustibles fósiles. La sede ha recibido la prestigiosa certificación Leed Platinum de sostenibilidad. Este hito representa un compromiso continuo con la lucha contra el cambio climático y la promoción de la sostenibilidad medioambiental.



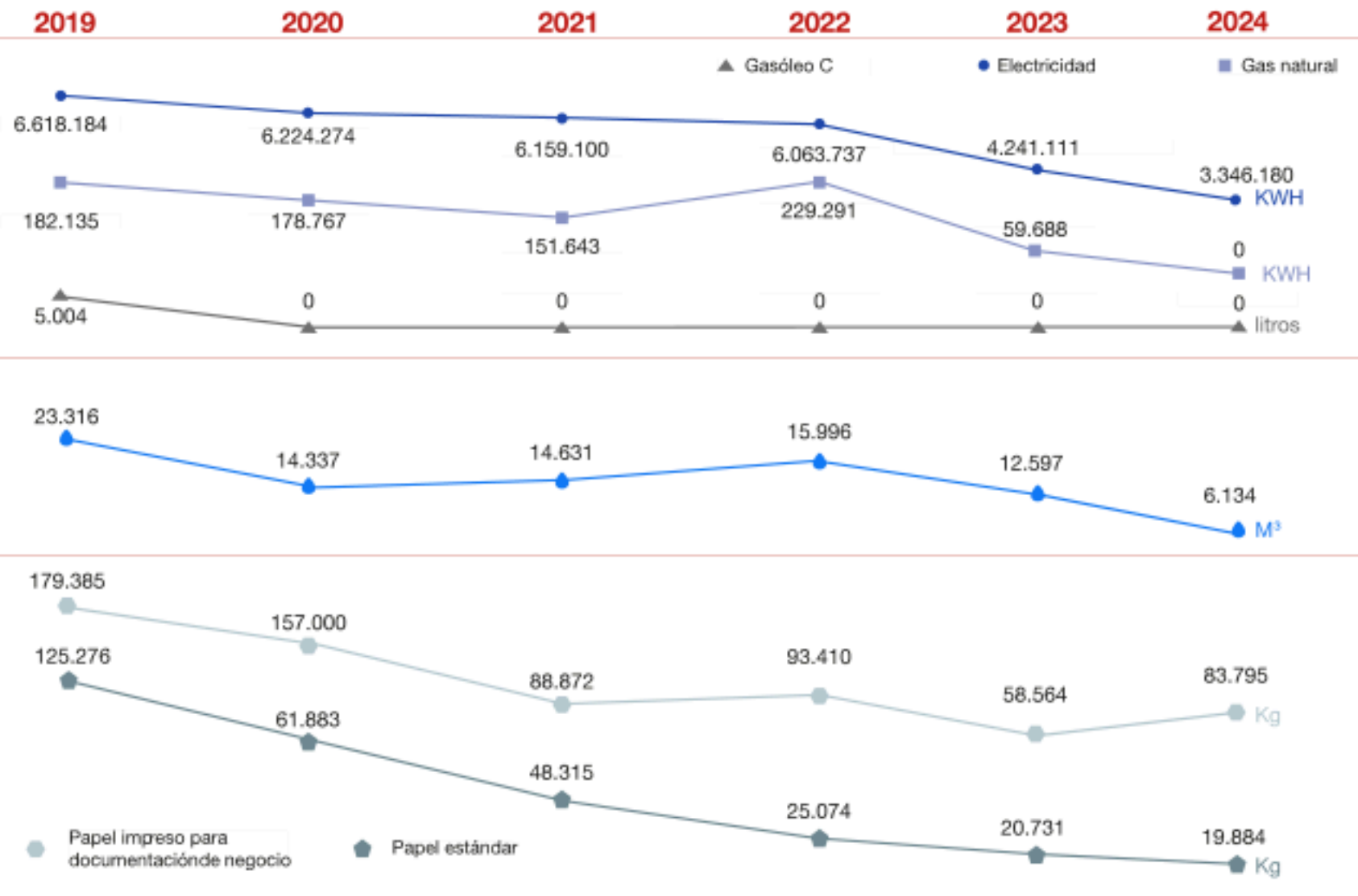
Consumo de energía



Consumo de agua



Consumo de materias primas



VARIACIÓN

2024 vs. 2023

2024 vs. 2019

Electricidad

-21%

-49%

Gas natural

-100%

-100%

Agua

-51%

-74%

Papel

+31%

-66%

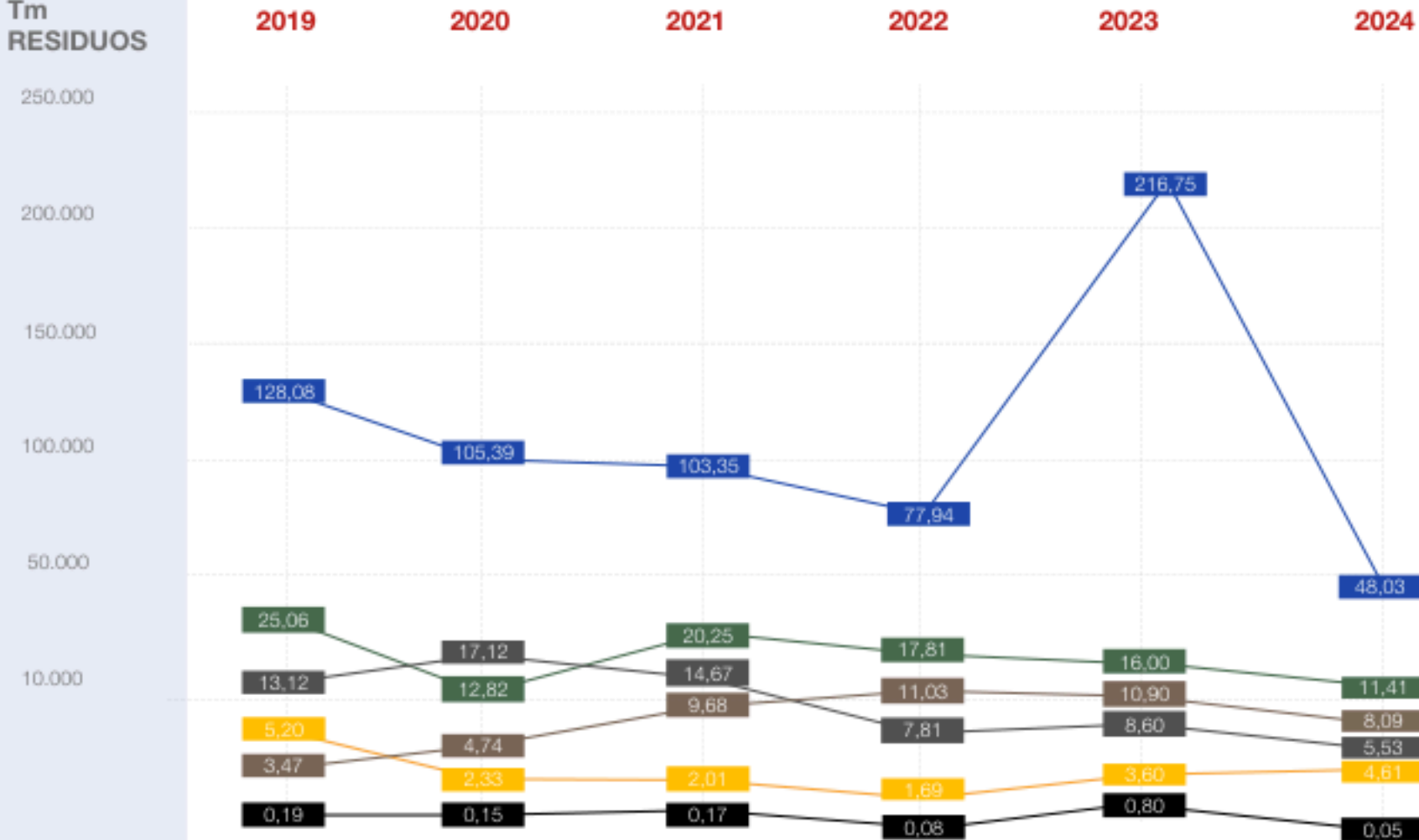
2.4.2 Gestión de residuos

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

- Disponemos de contenedores específicos para que los empleados puedan separar cada tipo de residuo en las oficinas centrales tales como residuo orgánico, plástico, pilas y papel. En 2023 se retiraron las papeleras individuales de los empleados en oficinas centrales para fomentar así la separación de residuos.
- 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 mediante un gestor autorizado para su posterior tratamiento, destrucción y reciclaje de acuerdo con la legislación vigente.
- En cuanto a equipos RAEES, los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, material informático que se da de baja en la compañía y tóner, también son entregados a un gestor autorizado para su tratamiento según normativa aplicable. En 2019 se sustituyeron las máquinas de impresión por máquinas multifuncionales, lo que produjo la eliminación de los residuos de tóner. En 2020 se completa la eliminación total del residuo tóner que quedaba almacenado en la compañía y su entrega a gestor autorizado.
- En 2023, debido al proyecto de consolidación de la red comercial y edificios centrales, se ha procedido al cierre de varias sucursales, por lo que se ha destruido un gran volumen de documentación confidencial, equipos informáticos y tóner mediante gestor autorizado.



Tm
RESIDUOS



VARIACIÓN
2024 vs. 2023

Papel y cartón

-78%

Orgánico

-26%

Material informático

-36%

Plástico

+28%



Papel
y cartón

Entrega a gestor autorizado.



Material
informático



Resto



Orgánico



Plástico



Tóner

La eliminación la realiza el proveedor de máquinas multifunción de forma controlada.

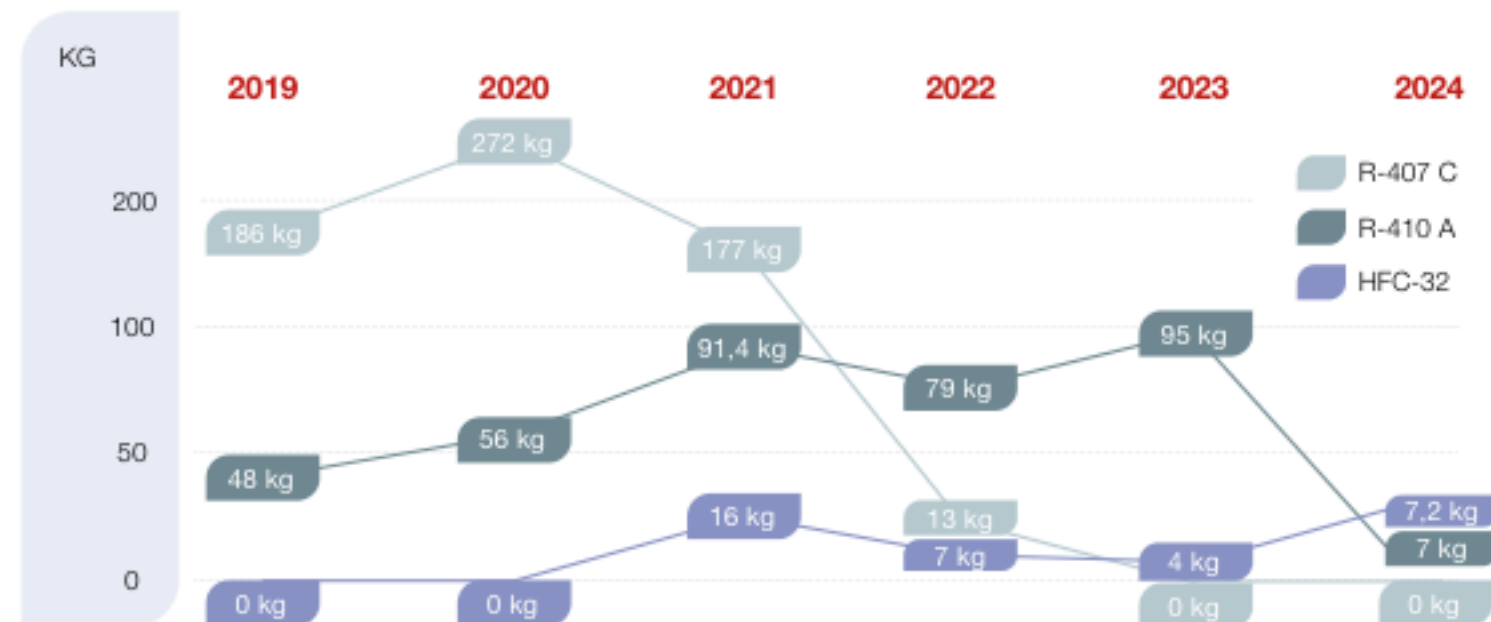
2.4.3 Contaminación

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

Generali, desde 2019 está sustituyendo sus equipos de climatización por nuevas instalaciones que utilizan el gas refrigerante R-410A, sin impacto sobre la capa de ozono.

En los equipos antiguos se reemplazó el contaminante has R-22 por el R-407C, sin impacto asimismo en la capa de ozono.

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



Emisiones de CO2

La estrategia del Grupo Generali sobre el Cambio climático, proporciona una visión general de las decisiones adoptadas para promover una transición justa y socialmente equitativa hacia una economía de emisiones netas cero en 2050.

A finales de 2024, las emisiones de gases de efecto invernadero de operaciones propias del Grupo Generali se han reducido 46,1% respecto al año base 2019. Este objetivo incluye los alcances 1, 2 y 3 de las actividades operativas utilizando el método market-based del GHG Protocol.

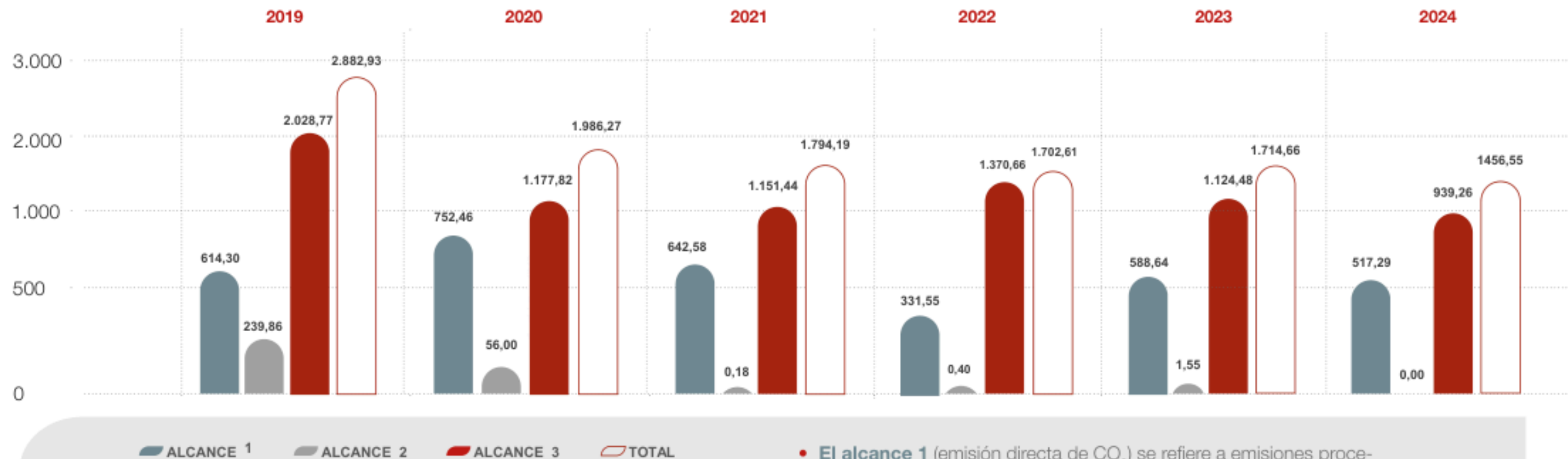
Esta reducción se apoya en la innovación del lugar de trabajo y la optimización del espacio, mejorando aún más la eficiencia energética y aprovechando la compra de energía renovable. También se aumentará la proporción de vehículos híbridos y eléctricos en la flota de vehículos de la empresa. El Grupo tomará medidas para neutralizar las emisiones restantes y se ha fijado el ambicioso objetivo de ser climática-

mente negativo en 2050, reduciendo a cero sus emisiones netas de carbono mediante la financiación de proyectos cuantificables, reales, permanentes y socialmente beneficiosos.

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 en Grupo Generali España, tal como se muestra en la siguiente página.



Evolución emisiones de CO₂. Grupo Generali España



VARIACIÓN

2024 vs. 2023

2024 vs. 2019

ALCANCE 1

-12%

-16%

ALCANCE 2

-100%

-100%

ALCANCE 3

-16%

-54%

TOTAL

-15%

-49%

- **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 del consumo de papel, de actividades relacionadas con la energía eléctrica (no incluidas en el alcance 2), agua, viajes de empleados y tratamiento de residuos.

2.5 Productos con componentes ESG¹

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

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

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

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

TOTAL PRIMAS DE PRODUCTOS CON COMPONENTES ESG EN 2024

790,8 M € +7,86%

PRODUCTOS CON COMPONENTE MEDIOAMBIENTAL

SEGURO DE AUTO

para vehículos eléctricos e híbridos, híbridos enchufables y solución telemática para conductores responsables

17,1 M €

+40,16%

SEGURO PARA EMPRESAS

relacionadas con las energías renovables: Responsabilidad Civil, seguro específico para empresas instaladoras de energía solar y de pérdida de beneficios por falta de viento o sol

1,3 M €

+8,33%

COBERTURA DE BIENES

y otros equipos de generación de energía renovable (eólica, solar)

2,0 M €

-4,76%

AGROSEGURO

seguro para cosechas

26,7 M €

+2,30%

PATINETE & GO

Seguro para e-patines y e-bikers

0,3 M €

PRODUCTOS DE ECONOMÍA CIRCULAR

3,2 M €

+10,34%

RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

para la cobertura de daños por contaminación

1,09 M €

+1,87%

*Las cifras incluidas en las cajas de color gris representan la variación respecto a 2023.

(1) Productos con componentes ESG es una definición interna de Grupo Generali usada con propósitos de identificación. Grupo Generali España no dispone de productos que promuevan características ESG.



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

PRODUCTOS CON COMPONENTE SOCIAL

MICROSEGURO DE HOSPITALIZACIÓN

para ámbitos de subsistencia en poblaciones pobres/rurales

1,0 M €

PLAN DE PENSIONES

Atención al bienestar económico

135,8 M €

+20,28%

COLECTIVO SENIOR

abordando acontecimientos críticos en la vida de las personas (accidentes y protección)

0,30 M €

SEGURO DE ASISTENCIA EN VIAJE

Reforzar la inclusión social atendiendo a las personas vulnerables/desfavorecidas

1,2 M €

+33,33%

SEGURO DE VIDA ("PROTECCIÓN")

Promoción de una sociedad más estable y fuerte

289,8 M €

+2,62%

SEGURO DE SALUD

complementario o sustitutivo a la sanidad pública

133,1 M €

+8,04%

FORTALECIMIENTO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

orientado al desempleo

16,4 M €

+20,59%

REFORZAR LA INCLUSIÓN SOCIAL ABORDANDO LOS ACONTECIMIENTOS CRÍTICOS EN LA VIDA DE LAS PERSONAS:

DECESOS

103,3 M €

+7,16%

ACCIDENTES CON Y SIN DISCAPACIDAD

41,6 M €

-2,58%

SUBSIDIO POR ILT

14,2 M €

+20,34%

SEGURO DE DECESOS REPATRIACIÓN

Para extranjeros residentes en España

2,3 M €

+9,52%

*Las cifras incluidas en las cajas de color gris representan la variación respecto a 2023.

2.6 Impulsamos la prevención

Para cumplir su propósito de ayudar a las personas a construir un futuro más seguro y sostenible cuidando de sus vidas y de sus sueños, Generali desarrolla iniciativas con el objetivo de prevenir y mitigar los impactos negativos del cambio climático y de paliar las consecuencias de los cambios demográficos.

Entre otras iniciativas, pone a disposición de sus clientes un sistema de **alertas meteorológicas** a través de la app Mi Generali, así como de **guías para prevenir posibles catástrofes naturales** y otros imprevistos. Desde el punto de vista social, publica para sus clientes, y para el público en general, información sobre las tendencias de los mercados financieros y consejos sobre productos para fomentar el ahorro.

Prevención inclemencias meteorológicas y catástrofes naturales

Alertas meteorológicas

Con objeto de ayudar a sus clientes a prevenir las consecuencias de las inclemencias meteorológicas y ayudarles a protegerse y a prevenir daños, los clientes de Generali disponen en la app MI GENERALI de un servicio de notificaciones push con información sobre alertas meteorológicas.

Esta herramienta alerta sobre los cada vez más frecuentes y graves fenómenos meteorológicos para que el cliente pueda adoptar las medidas necesarias para protegerse y proteger su patrimonio. El servicio se basa en previsiones de fenómenos meteorológicos que la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) considera extremos y permite avisar de ellos con antelación. Los clientes pueden tomar medidas para evitar daños y lesiones en caso de lluvia, viento, tormentas, nieve, olas de frío y olas de calor.

Guías de prevención ante catástrofes naturales y otros imprevistos

Generali pone a disposición de sus clientes particulares y de empresas una serie de guías con consejos y recomendaciones elaboradas para ayudar a sus clientes a prevenir y afrontar las catástrofes naturales:



HELADAS Y OLAS DE FRÍO



OLAS DE CALOR



CICLONES



INUNDACIONES



DANA



INCENDIOS FORESTALES



APAGÓN (PARTICULARES Y EMPRESA)

Blog financiero

En un entorno económico lleno de incertidumbre y complejidad, tomar el control de las finanzas puede ser un reto. Por eso Generali pone a disposición de sus clientes herramientas para ayudarles a gestionar sus finanzas y facilitar que puedan obtener el máximo rendimiento de sus ahorros e inversiones.

Una de estas herramientas es nuestro blog sobre ahorro e inversiones, en el que se incluye información sobre los mercados financieros y sus tendencias:

<https://www.generali.es/blog/infosobreseguros/seguro/ahorro-e-inversion/>

Generali publica además en este blog de manera periódica un podcast cuyo objetivo es informar al público en general sobre la situación de los mercados financieros, así como hacer recomendaciones sobre las mejores soluciones de inversión y ahorro teniendo en cuenta el momento.



Metafuturo

Generali participó en el foro Metafuturo organizado por Atresmedia, un evento que analiza las tendencias sobre la sociedad del futuro.

Generali analizó el reto demográfico al que se enfrenta la sociedad por el envejecimiento de la población. En la entrevista se analizó como el envejecimiento de la población y la bajada de la natalidad podrían tensionar el modelo actual. Por eso, el ahorro privado puede ser una solución para los futuros pensionistas.

2.7 SME EnterPRIZE

Generali lanzó en 2021 SME EnterPRIZE, la iniciativa estratégica específica para las pymes europeas. Mediante estos premios, Generali quiere:

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

La iniciativa, que en 2024 lanzó su IV edición, está en marcha en diez países europeos: Austria, Croacia, República Checa, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Portugal, Eslovenia y España.

Las pymes tienen el poder de influir positivamente en la economía real y en el futuro de las próximas generaciones, garantizando un desarrollo sostenible a largo plazo. Las pymes representan más del 99% del tejido empresarial español y más del 65% del empleo.

Este reconocimiento se articuló en España en 2024 en tres categorías, cada una de las cuales está dotada con un premio de 30.000€ a la pyme ganadora para que desarrolle su proyecto sostenible en 12 meses.

- **Sostenibilidad Medioambiental:** acciones que contribuyen a la protección del medioambiente y fomentan el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de los consumidores y el respeto a la capacidad productiva de futuras generaciones, así como de los ecosistemas naturales y la calidad del medioambiente.
- **Impacto Social:** pymes que ayudan activamente a los segmentos de la población más necesitados, tienen un impacto positivo en la comunidad en la que operan y en la sociedad en general.
- **Bienestar laboral:** dirigido a aquellas pymes que, promueven la prevención de riesgos y la seguridad personal de los colaboradores e impulsan un entorno laboral diverso e inclusivo y respetuoso con la igualdad de oportunidades de empleo.

MÁS INFORMACIÓN AQUÍ



- **Sostenibilidad Medioambiental: Innogando**

Innogando es una pyme que monitoriza el ganado mediante su aplicativo RUMI, a través de dispositivos GPS en cada animal que, además de geolocalizarlos, ayuda a detectar problemas de salud. Mejoran la rentabilidad de las explotaciones ganaderas y la calidad de vida de los ganaderos, garantizando el bienestar animal.



Todas las candidaturas fueron revisadas y presentadas a un jurado local que determinó que las pymes ganadoras de la edición 2024 fueran:

Destino del premio:

Innogando destinará el importe del premio de SME EnterPRIZE a la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y mejoras enfocadas en minimizar el impacto ambiental de las actividades agropecuarias, así como a proyectos que apoyen la conservación de especies en peligro de extinción y la protección de áreas con alta biodiversidad.

• Impacto Social: Adopta un abuelo

Adopta un abuelo es una empresa social cuya misión es conectar a personas mayores que están en situación de soledad no deseada con voluntarios, organizando talleres y encuentros de socialización para que las personas mayores aprendan tecnología, visiten museos, acudan a eventos o realicen viajes.

En los últimos tres años han acompañado a más de 7.700 personas mayores, han realizado 329 talleres de acompañamiento y socialización con la participación de 14.500 voluntarios que han superado las 51.000 horas de compañía.

Destino del premio:

Adopta un abuelo destinará el importe del premio SME EnterPRIZE a la formación de personas mayores en el uso de la tecnología a través de su taller Abuelos Hackers, que surge como respuesta al aumento de la digitalización y el cierre de instalaciones físicas.

El objetivo es evitar que las personas mayores queden excluidas de servicios esenciales, como la banca en línea, la gestión de citas médicas o comunicación con familiares y voluntarios.



• Bienestar Laboral: Roams Tic

El jurado SME EnterPrize otorgó el premio a esta pyme palentina por su política de salud y bienestar laboral que fideliza el talento y logra que jóvenes que emigraron a grandes ciudades en busca de trabajo vuelvan a su hogar y puedan crecer profesionalmente.

Cuentan con horario flexible, jornada intensiva en los meses de invierno y en julio y agosto la jornada es de 4 días semanales. Aplican una política de desconexión digital que fomenta la conciliación.

Destino del premio:

Roams Tic destinará el importe del premio SME EnterPRIZE a la implementación de un Programa integral de bienestar laboral para ofrecer beneficios continuos y sostenibles y crear un entorno laboral saludable y positivo que fomente el bienestar físico, mental y emocional de los empleados.

Entre las más de 8.900 pymes que han participado en el Grupo, Generali reconoció a los **"Héroes de la Sostenibilidad"** en una gala final celebrada en Bruselas. Adopta un abuelo fue el representante por parte de SME EnterPRIZE España en esta gala.

El evento, apoyado por la presidencia del Consejo de la UE, ha contado con la asistencia de Martin Hojsik, vicepresidente del parlamento europeo, así como de líderes académicos y altos ejecutivos de Generali. En esta ocasión el evento incluyó discursos de Raffaele Fitto, vicepresidente de la Comisión Europea para Cohesión y Reformas; Valdis Dombrovskis, comisario europeo de Economía y Productividad, Implementación y Simplificación; y Marcos Neto, secretario general adjunto y director de la Oficina de Políticas y Apoyo a Programas del PNUD y el General Manager de Grupo Generali Marco Sesana.

Por parte de Grupo Generali asistió el Group CEO, Philippe Donnet.



En esta gala, diez empresas fueron reconocidas como “Héroes de la sostenibilidad” procedentes de los diez países participantes:

- **Adopta un Abuelo (España):** empresa social que ofrece programas de voluntariado corporativo a empresas, conectándolas con el sector del cuidado y residencias de ancianos, ayudando a prevenir la exclusión de las personas mayores
- **O.K. Energie Haus (Austria):** destaca en la planificación, producción y ensamblaje de edificios de madera energéticamente eficientes, como casas, escuelas y centros médicos
- **Hrvatski Kišobran (Croacia):** fabricante de paraguas con un fuerte compromiso con la inclusión y la responsabilidad social, integrando activamente a personas con discapacidades en su fuerza laboral
- **Ameba Production (República Checa):** organiza un festival anual con iniciativas de sensibilización para educar a los visitantes sobre la importancia de la sostenibilidad ambiental y social
- **CréaWatt (Francia):** productor de paneles solares ultraligeros que se adaptan a diversos tejados sin necesidad de refuerzo estructural. Además de organizar formaciones y actividades de sensibilización sobre energía renovable, apoya la reintegración profesional y el empleo de personas detenidas
- **vomFASS (Alemania):** tienda física y en línea cuya iniciativa de recarga permite a los clientes comprar vinagres, aceites, licores y vinos seleccionando la cantidad y el envase para sus compras, comprometiéndose, además, con procesos de producción neutros en CO₂ y la preservación de la biodiversidad
- **Compocity (Hungría):** pionera en la economía circular urbana que ha desarrollado un robot de compostaje comunitario para interiores, CompoBot, que transforma residuos en material regenerador del suelo

- **Fedabo (Italia):** consultora B Corp dedicada a mejorar el rendimiento energético, económico y ambiental de empresas tanto privadas como públicas
- **EcoXperience (Portugal):** ha desarrollado soluciones de limpieza innovadoras transformando aceite de cocina usado en detergentes ecológicos
- **Pribinovina-Korenika (Eslovenia):** granja social que combina producción orgánica, desarrollo rural e inclusión social, proporcionando oportunidades de empleo para personas con discapacidades y otros grupos sociales vulnerables a través de empleo protegido.



En el evento se presentó el cuarto **White Paper de Generali y SDA Bocconi** pone un enfoque especial en la necesidad de fomentar la resiliencia climática de las pymes, y el momento no podría ser más pertinente, ya que los eventos climáticos extremos continúan aumentando en frecuencia y magnitud.

2.8 Digitalización

En 2021 se comenzaron a dar los primeros pasos en el proyecto de transformación digital, para impulsar la digitalización e innovación en nuestros procesos de negocio.

El proyecto, que prevé la adopción de las mejores soluciones tecnológicas del mercado, supondrá la introducción de las mejores prácticas en procesos, eficiencia, innovación y agilidad, además de una significativa reducción del *time to market*, con los objetivos de:

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



En 2024, Generali ha realizado grandes avances en su proyecto de Transformación Digital desarrollando proyectos en los siguientes ámbitos:

- **New ways of working:** cuyo objetivo es mejorar la productividad de todos los empleados. En 2024 se ha logrado decomisionar citrix en un 80% de los empleados, mejorando así el rendimiento de las herramientas que utilizan.

Además, con el objetivo de mejorar la agilidad en todos los equipos de trabajo, se ha implementado un caso de uso de inteligencia artificial (IA) que ha ayudado a los Product Owners a que los equipos de trabajo puedan responder más rápidamente.

- **CRM Salesforce:** cuyo objetivo es transformar el modelo de interacción de los mediadores para hacerlo más ágil y efectivo. En 2024 se ha implementado Salesforce en el Centro Operativo de Sinistros, lo que ha permitido una mejor gestión de las operaciones y una visión transversal entre los centros de gestión. Esto ha resultado en una mayor calidad de respuesta tanto para mediadores como para clientes.

Además, se ha creado un nuevo Centro de banca bajo Salesforce para la gestión del negocio de Cajamar, Banca March y Mediolanum permitiendo una mejor gestión de las operaciones en el área de banca seguros.

- **Core seguros:** cuyo objetivo principal es transformar el sistema transaccional y de negocio de la compañía en varios procesos clave: emisión, siniestros, contabilidad y generación de productos y servicios. Esta transformación busca dotar a estos procesos de una mayor autonomía y flexibilidad, permitiendo una operación más eficiente y adaptable.

- **Core financiero:** centrado en transformar los procesos contables de la compañía para su automatización, agilización y adaptación a los cambios normativos
- **Data & Analytics:** En 2024, todos los informes fueron migrados a Power BI. Esta transición ha permitido mejorar tanto la eficiencia como la accesibilidad de los datos. Este cambio ha promovido la democratización de los informes, permitiendo que un mayor número de empleados puedan tomar decisiones informadas basadas en datos actualizados y precisos
- **Arquitectura e integración:** cuyo objetivo es establecer la interconexión de herramientas y sistemas para dar respuesta a las necesidades de negocio. En 2024 se han optimizado los procesos del Centro Operativo de Sinistros (COS), lo que ha resultado en una reducción significativa de tareas repetitivas y una mejora en la eficiencia operativa
- **Front end:** focalizado en la mejor experiencia de empleados, mediadores y clientes en su interacción con los distintos portales y herramientas. En 2024, se inicia el desarrollo de una nueva funcionalidad en la app de Generali que permitirá a los mediadores tener una visión detallada de las carteras de sus clientes con pólizas de Unit Linked



Durante 2024, Generali ha reafirmado su compromiso por la excelencia en la resiliencia operativa, ciberseguridad y protección de datos, realizando numerosas acciones para garantizar el cumplimiento normativo de DORA (Reglamento de Resiliencia Operativa Digital) y la Directiva NIS2 (legislación en materia de ciberseguridad).



3. Inversor Responsable

3.1 Cambio climático

3.1.1 Propietario de activos

3.1.2 Gestor de activos

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

3.2.1 Propietario de activos

3.2.2 Gestor de activos



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

3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

3.1 Cambio climático

3.1.1 Propietario de activos

Como inversor y propietario de activos, Grupo Generali ha identificado como uno de los pilares de su estrategia la lucha contra el cambio climático, teniendo en cuenta tanto el potencial riesgo financiero de sus inversiones como los potenciales impactos negativos en el medioambiente y la sociedad.

Generali está expuesto a riesgos financieros derivados de la pérdida de valor de los activos e inversiones de su cartera, en un contexto de incremento de la frecuencia e intensidad de los eventos naturales y de la transición energética, que conllevan impactos regulatorios y en el modelo de negocio en diversos sectores. Por otra parte, tiene una gran responsabilidad hacia el medioambiente y la sociedad en general, que se refleja en la realización de inversiones responsables en actividades que contribuyen a la transición energética y evitan o limitan aquellas que son más perjudiciales para el medioambiente o el clima.

Grupo Generali ha resaltado en su "Technical note on Generali Group Strategy on Climate change" los compromisos a alcanzar en el **largo plazo** para apoyar la transición hacia una economía baja en carbono y descarbonizando su cartera de inversiones, para alcanzar en 2050 el cero neto en las emisiones de gases de efecto invernadero, en línea con los objetivos del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5°C respecto a los niveles preindustriales.

Se han establecido **objetivos climáticos intermedios** para 2024 y 2030, conforme al protocolo compartido por los participantes de la *Net-Zero Asset Owner Alliance* (NZAOA), de la que Grupo Generali forma parte desde 2020.

La *Investment Governance Group Policy* define el gobierno del proceso de inversiones para los portafolios aseguradores y los métodos para integrar los asuntos materiales de sostenibilidad, incluyendo el cambio climático.

Para implementar esta política, la *Integration of Sustainability into Investments and Active Ownership Group Guideline*, indica la forma de integrar los asuntos de sostenibilidad e implementar la estrategia de Cambio climático de Grupo Generali en el proceso de toma de decisiones como inversor.

La guía está disponible en la página web del Grupo

(<https://www.generali.com/sustainability/responsible-investor/sustainability-into-investments>).

El Grupo traduce sus políticas en acciones concretas, integradas en su proceso de inversión con el propósito de reducir los impactos negativos y los riesgos asociados al cambio climático. Estas acciones se implementan mediante tres aproximaciones: exclusión, integración y actividades de participación y voto.



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Exclusión

El Grupo adopta una guía cuyo propósito es limitar o excluir inversiones en emisores cuyas actividades (o políticas en el caso de emisores gubernamentales) tienen un impacto

significativamente negativo en el clima. Estas exclusiones contribuyen a la descarbonización de su cartera y a alcanzar el objetivo último de ser net zero en 2050.

Tipo de
activo

Clase
de activo

Exclusión

INVERSIONES DIRECTAS

EMISORES CORPORATIVOS

EMISORES SOBERANOS

INVERSIONES INDIRECTAS

ACTIVOS LÍQUIDOS
(CORPORATIVOS Y SOBERANOS)

FONDOS PRIVADOS Y ACTIVOS
REALES (CORPORATIVOS)

Se prohíben las nuevas inversiones y se desinvierte gradualmente en compañías cotizadas que operan en sectores y actividades que representan un impacto negativo significativo en el Cambio climático:

- **Carbón térmico:** compañías identificadas mediante criterios progresivamente más restrictivos para lograr la eliminación del carbón para 2030 en los países de la OCDE y 2040 en el resto
- **Petróleo y gas no convencional:** compañías identificadas por su exposición a arenas bituminosas, fracking y extracción y producción de combustible en el Círculo Ártico
- **Petróleo y gas convencional:** compañías que presentan planes de transición que no son adecuados y por tanto quedan sujetas a restricciones y limitaciones en las inversiones

Se prohíben las nuevas inversiones y se requiere la gradual desinversión en países con controversias evidentes relacionadas con su impacto medioambiental, sobre todo en lo que respecta al Cambio climático, sin un sólido compromiso de reducir dicho impacto.

Inversiones en fondos sujetos a un proceso de diligencia debida que incluye criterios de sostenibilidad. En concreto, se verifica que el fondo o el gestor de activos ha adoptado una política para excluir compañías expuestas al carbón térmico. La evaluación global del fondo también incluye la existencia de una política de exclusión respecto a petróleo y gas no convencionales.

El Grupo no financia proyectos para proyectos de infraestructuras dedicadas al carbón térmico, el petróleo y el gas (convencional o no convencional). Sin embargo, es posible cierta flexibilidad para autorizar, aunque de manera limitada, proyectos mindstream y downstream relacionados con el petróleo y el gas, cuando se consideren relevantes para una transición justa o que estén alineados con la ambición de limitar el calentamiento global a 1,5°C.

3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Integración

Grupo Generali promueve, en las diferentes clases de inversiones con las que opera, estrategias con el objetivo de apoyar actividades económicas con características medioambientalmente

sostenibles, financiando la transición energética y creando valor a largo plazo no solo para los inversores, sino también para la sociedad en su conjunto.

Tipo de
activoClase
de activo

Integración

INVERSIONES DIRECTAS

EMISORES CORPORATIVOS Y SOBERANOS

En 2021, Grupo Generali estableció el objetivo de alcanzar de 8.500 a 9.500 M € en 2025 en nuevas inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles para financiar proyectos y actividades con impacto positivo en el medioambiente y la sociedad. Este objetivo se estableció teniendo en cuenta inversiones netas en bonos emitidos por compañías o gobiernos en aspectos verdes, sociales y sostenibles que cumplan con los estándares de mercado denominados principios ICMA (*International Capital Market Association*), basados en metodología interna definida por Grupo con el apoyo de Generali Asset Management.

El propósito de esta aproximación es evaluar la robustez del marco de sostenibilidad de los emisores de bonos en lo que respecta a niveles de transparencia hacia el mercado, así como monitorizar las actividades financiadas por las propias inversiones. Esta aproximación permite un mayor grado de reconocimiento de este tipo de inversiones y persigue el propósito de excluir emisores que presenten potencialmente aspectos críticos relativos a su perfil ESG, así como emisor en sí mismo.

REAL ESTATE

Durante la fase de compra, se consideran en la evaluación de la propiedad factores específicos de sostenibilidad (diligencia debida), como las certificaciones externas, el alineamiento con la Taxonomía europea y su trayectoria de descarbonización (modelo CRREM, Carbon Risk Real Estate Monitor).

El desarrollo y/o la renovación de las plantas de los activos inmobiliarios tiene el propósito de mejorar la eficiencia energética y reducir las emisiones de CO₂.

La gestión de activos inmobiliarios se focaliza en la gradual y constante mejora de las credenciales de sostenibilidad obteniendo/renovando las certificaciones medioambientales externas (por ejemplo, BREEAM y LEED), estableciendo cláusulas verdes con los inquilinos u optimizando el consumo de energía en la gestión operativa de las propiedades.

INVERSIONES INDIRECTAS

CORPORATIVO

Las inversiones en fondos están sujetas a un proceso de diligencia debida que incluye criterios de sostenibilidad. Entre los criterios usados para la selección de fondos, se verifica que el fondo proporciona la información adecuada respecto al desempeño climático (intensidad de carbono) y que ha integrado las políticas climáticas en sus objetivos inversores.



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Participación y voto

Para alcanzar los objetivos climáticos que persiguen la descarbonización del portfolio inversor, el Grupo lleva a cabo acciones específicas conocidas como "propiedad activa", que incluyen la participación en compañías invertidas y en gestores de inversiones. Estas acciones están alineadas con el objetivo a cinco años de la NZAOA. Los objetivos asociados a la NZAOA se replican en el plan estratégico Lifetime Partner 27: Driving Excellence.

COMPAÑÍAS INVERTIDAS

Participación

En línea con los compromisos adoptados en la NZAOA, Grupo Generali participa en aquellas compañías cuyas emisiones de gases de efecto invernadero impactan significativamente en las emisiones globales de su cartera inversora. El objetivo de esta actividad de participación es influir a las compañías para que adopten planes de transición alineados con los compromisos y expectativas del Grupo.

GESTORES DE ACTIVOS

Como gestor de activos, el Grupo delega la gestión de sus carteras inversoras a gestores profesionales en función de mandatos que definen los objetivos y límites de inversión, incluidos aquellos relacionados con inversiones sostenibles. En este contexto, el Grupo confía a los gestores delegados la implementación de sus políticas climáticas y supervisa su correcta implementación, estableciendo además un diálogo continuo con el gestor para asegurar la total alineación con las expectativas y objetivos.

Voto

Cuando el Grupo tiene interés accionarial, ejercita sus derechos de voto en las reuniones apoyando propuestas alineadas con sus criterios y expresando oposición a los planes climáticos que no tengan la suficiente ambición.





3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

3.1.1.2 Métricas y objetivos

Lifetime Partner 24: Driving Growth

Como inversor responsable, dentro de la estrategia Lifetime Partner 24: Driving Growth, Grupo Generali se comprometió a integrar el Cambio climático en sus actividades inversoras estableciendo objetivos específicos:

- En línea con los principios de la NZAOA:
 - Reducir la intensidad de carbono del portfolio de inversiones directas en compañías cotizadas y bonos corporativos un 25% respecto a 2019, también mediante la participación en 20 compañías seleccionadas de su cartera en función de la intensidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero procedentes de su actividad.
 - Conforme a la metodología Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM), alinear al menos el 30% del valor de mercado del portfolio inmobiliario con la trayectoria de calentamiento global a 1,5°C.Estos objetivos reflejan el compromiso de Generali para alcanzar el cero neto en emisiones de gases de efecto invernadero en sus carteras.
- Alcanzar al menos 8.500-9.500 millones de euros en nuevas inversiones en bonos verdes, sociales y sostenibles a finales de 2025.

Métricas y objetivos de la estrategia Lifetime Partner 24: Driving Growth (información específica de entidad)

Objetivo	Métrica	Valor a 31/12/2024	Objetivo a alcanzar	Horizonte temporal del objetivo	Baseline y año
Descarbonización del portfolio corporativo	Intensidad de carbono de la cartera de inversiones corporativas (EVIC)	89 tCO ₂ e/M € invertido	-25% en intensidad de carbono del portfolio de inversiones corporativas (EVIC)	2019-2024	182 tCO ₂ e/M € invertido (2019)
	Número de compañías comprometidas con el cambio climático	31 (*)	20 compañías comprometidas con el cambio climático	2021-2024	0 (2021)
Descarbonización del portfolio inmobiliario	Portfolio inmobiliario de GRE (**) alineado con el itinerario CRREM	58,2%	Al menos el 30% del portfolio inmobiliario de GRE (**) alineado con el itinerario CRREM	2019-2024	N/A (***) (2019)
Apoyo a la transición climática	Nuevas inversiones verdes y sostenibles	13.921 M € (****)	8.500-9.500 M€ en nuevas inversiones verdes y sostenibles	2021-2025	0 (2021)

(*) Esta métrica es acumulada y se refiere al periodo comprendido entre el 1/1/2021 y el 31/12/2024.

(**) Generali Real Estate

(***) Debido a la limitada disponibilidad de datos del año base, el objetivo se define con base en el resultado del portfolio en el año sobre el que se informa, independientemente del valor registrado en el año base.

(****) La métrica es acumulada y se refiere al periodo 1/1/2021 a 31/12/2024. El objetivo es incremental respecto al año base.

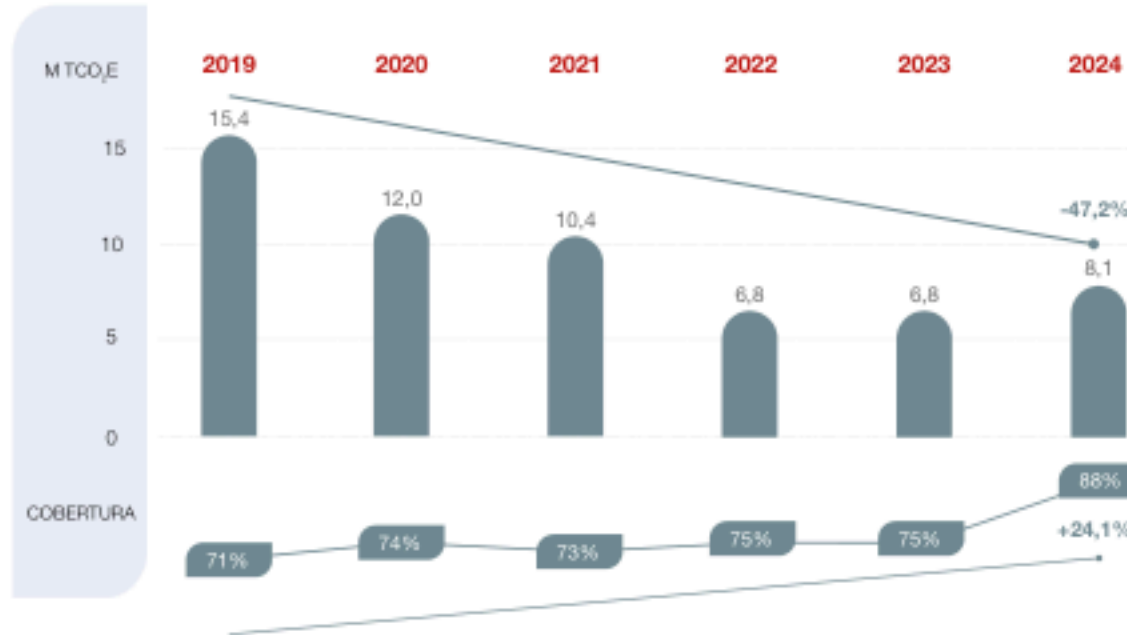
3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Grupo Generali ha alcanzado, y en algunos casos superado, los compromisos establecidos en la estrategia Lifetime Partner 24: Driving Growth:

- **Descarbonización del portfolio corporativo**
Se presentan a continuación las métricas relativas a la cartera de inversiones directas de las compañías aseguradoras que Grupo Generali monitoriza:

Emisiones absolutas



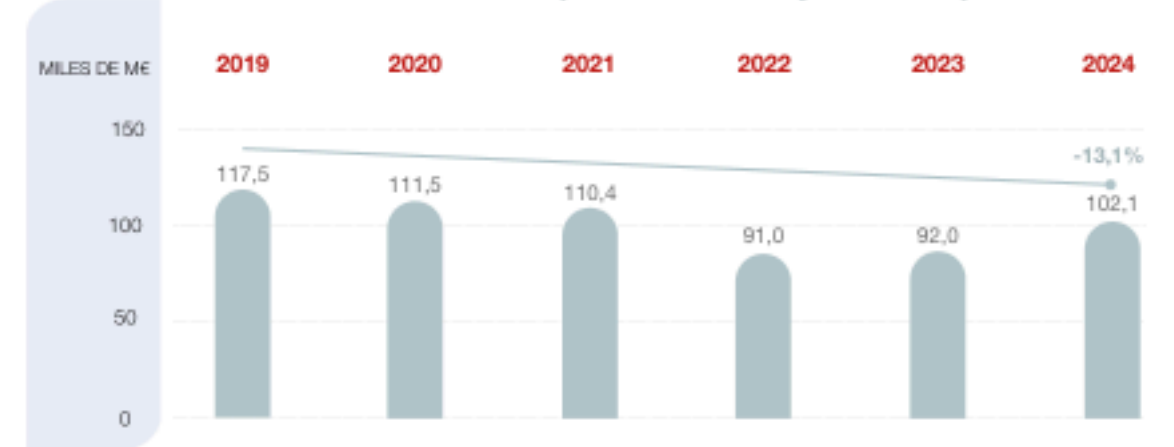
Intensidad de carbono (EVIC)



Intensidad de carbono (ventas)



Inversiones directas en compañías cotizadas y bonos corporativos



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Contribución por sectores a la intensidad de carbono (EVIC) del portfolio inversor:

Sector	2023	2024
Materiales	37,5%	36,3%
Servicios públicos	32,2%	25,7%
Energía	17,1%	17,6%
Industria	5,5%	7,8%
Finanzas	0,4%	4,1%
Servicios de comunicación	2,3%	3,4%
Consumo	2,2%	2,1%
Bienes de primera necesidad	1,4%	1,5%
Salud	0,6%	0,6%
Inmobiliario	0,4%	0,4%
Tecnologías de la información	0,4%	0,4%

La intensidad de carbono (EVIC) se ha reducido un -51,1% entre 2019 y 2024, pasando de 182 tCO₂e por millón invertido a 89 tCO₂e por millón invertido.

Esta reducción, acorde a los compromisos de Grupo, es el resultado de distintos factores. Uno de los principales son los esfuerzos de descarbonización de las compañías del portfolio, así como la continua reducción a la exposición a sectores y emisores que impactan negativamente en el clima. Ha contribuido también al resultado el reciente incremento en la cobertura de los datos de intensidad de carbono (EVIC), que ha permitido medir la intensidad de carbono de emisores que antes no se medían, pertenecientes en gran medida al sector financiero y, por lo tanto, con baja intensidad de carbono.

En lo que respecta al diálogo con los emisores, de 2020 a 2024 Generali ha involucrado a 31 compañías en iniciativas de diálogo sobre el cambio climático. Estas iniciativas de diálogo se llevan a cabo tanto de manera individual (18) como colectiva (13). Las compañías involucradas pertenecen a sectores altamente contaminantes

(12 materiales, 11 energía, 7 servicios públicos, 1 financiera) con mayor impacto en las carteras inversoras del Grupo, y se han seleccionado en función de los siguientes criterios:

- Aquellas que contribuyen con más emisiones al portfolio del Grupo (en base a la evaluación de la huella de carbono a final de año)
- Aquellas que no han validado científicamente sus datos o tienen un objetivo que no es lo suficientemente ambicioso en función de las expectativas
- Aquellas que pertenecen a sectores difícilmente descarbonizables, como los combustibles fósiles, el acero, el cemento y los petroquímicos

Durante 2024, Generali ha votado en 101 resoluciones sobre cambio climático en 73 reuniones de 64 compañías invertidas (16 propuestas por la dirección corporativa y 85 por los accionistas). Los votos de Generali se han distribuido de la siguiente forma: 73,20% a favor, 19,33% en contra y 7,47% abstenciones. Las compañías en las que se ha votado pertenecen a distin-

tos sectores (50 financiero, 16 industrial, 11 energía, 9 bienes de primera necesidad, 5 consumo, 4 servicio público, 2 tecnología de la información, 2 salud, 1 servicios de comunicación y 1 materiales), lo que demuestra la amplitud del compromiso de Generali en promover las prácticas sostenibles en lo que respecta a los aspectos climáticos mediante el voto.



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

• Descarbonización de la cartera inmobiliaria

Métricas relacionadas con la cartera inmobiliaria de GRE (Información específica de entidad)

	2019	2024	Evolución 2019-2024
Emisiones absolutas del portafolio de GRE (tCO ₂ e)	405.280	204.639	-49,5%
Intensidad de carbono del portafolio de GRE (kgCO ₂ e/m ²)	61,2	33,5	-45,3%
Portafolio de GRE alineado con la trayectoria CRREM	N/A (*)	58,2%	-

(*) Limitada disponibilidad de los datos porque, por diseño, el objetivo se monitoriza en el resultado del portafolio del año de reporte, independientemente del valor reportado en el año base.

El compromiso del Grupo es alinear sus inversiones inmobiliarias con el escenario de 1,5°C en 2050, en línea con la NZAOA, mediante una estrategia de descarbonización que planifica el progresivo alineamiento del portafolio inmobiliario con los objetivos de intensidad de emisiones definidos por el modelo Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM). El modelo CRREM es una iniciativa global para el establecimiento de objetivos de emisión de carbono en las inversiones inmobiliarias conforme a la ambición del Acuerdo de París; ha publicado trayectorias de descarbonización que traducen las ambiciones de limitar el calentamiento global de 1,5°C a 2°C en 2050 a trayectorias específicas por región y tipo de inmueble con las que los activos y carteras inmobiliarias puedan compararse.

Este compromiso a largo plazo se ha apoyado con la consecución del objetivo intermedio de alinear al menos el 30% de la cartera inmobiliaria con la trayectoria del calentamiento global de 1,5°C en 2024 y es la consecuencia lógica de los esfuerzos realizados por el Grupo a lo largo del tiempo para una gestión más sostenible de sus activos inmobiliarios.

La reducción desde 2019 en el valor absoluto de emisiones (-49,5%) y la intensidad de emisiones (-45,3%) refleja el compromiso de Generali Real Estate para descarbonizar su cartera, en línea con los compromisos del Grupo. Las principales palancas con las que se ha alcanzado este resultado son: mejorar la calidad de los datos (incrementando la base en datos reales y reduciendo las estimaciones), incrementar los contratos de suministros que proporcionan energía procedente de fuentes renovables tanto para propietarios como para inquilinos, la progresiva ejecución de inversiones (Capex) que favorecen la descarbonización y electrificación de los edificios y la rotación de la cartera.

• Inversiones directas soberanas

Para el Grupo, las inversiones en bonos gubernamentales representan un componente fundamental en su estrategia general de inversiones. En línea con los compromisos adquiridos hacia una gradual descarbonización de las inversiones propias, Grupo Generali comenzó a monitorizar desde 2023 la intensidad de las emisiones de carbono de sus inversiones en bonos gubernamentales, con el propósito de integrar gradualmente estas métricas y evaluaciones en sus decisiones inversoras. Aunque la medición de emisiones de CO₂ en esta categoría sigue teniendo limitaciones principalmente relacionadas con la disponibilidad y actualización de los datos, el Grupo cree que es fundamental incrementar la transparencia hacia sus grupos de interés.

Invertir en bonos gubernamentales de un país significa financiar sus políticas de desarrollo, incluyendo su estrategia climática: una monitorización precisa del desempeño de diferentes países es el punto de partida para definir una estrategia con el propósito de limitar el calentamiento global a 1,5°C.

Métricas relacionadas con las inversiones soberanas del Grupo (), basadas en las emisiones producidas por un determinado país (Información específica de entidad).*

	2023	2024	Evolución 2023-2024
Emisiones absolutas – PIL PPA (M tCO ₂ e)	12,9	13,6	5,3%
Intensidad del carbono – PIL PPA (tCO ₂ e/M € invertido)	136,6	148,5	8,7%
Cobertura – Intensidad de carbono	99,9%	99,7%	-0,2 p.p.
Inversiones directas en bonos soberanos (miles de M€)	94,1	91,5	-2,7%

(*) El perímetro solamente incluye bonos soberanos. Sub-soberanos, supra-nacionales y municipales quedan excluidos.

3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

• Nuevas inversiones verdes y sostenibles

El objetivo de Grupo Generali de alcanzar de 8.500 a 9.500 millones de euros se ha definido teniendo en cuenta las inversiones netas en bonos, tanto emitidos por compañías como por gobiernos, en aspectos verdes, sociales y sostenibles que cumplen con los estándares relevantes de mercado, los llamados principios ICMA (*International Capital Market Association*), seleccionados en función de una metodología interna definida por el Grupo con el apoyo de Generali Insurance Assets Management y aplicado a los activos de compañías aseguradoras gestionados por éste.

Los datos acumulados de 2021 a 2024 en nuevas inversiones verdes y sostenibles ascienden a 13.921 millones de euros, una cantidad que ha permitido alcanzar y superar el objetivo establecido. El crecimiento progresivo en inversiones en estos instrumentos ha estado acompañado por el incremento en su penetración, especialmente en bonos verdes, en el mercado primario de la Eurozona, sobre todo en algunos sectores y segmentos que presentan un perfil de retorno del riesgo especialmente adecuado para un grupo asegurador.

Inversiones verdes y sostenibles
(información específica de entidad)

	2024
Inversiones verdes y sostenibles, incluyendo bonos sociales y sostenibles (miles de millones de €; valor nominal) (*)	21,3(*)

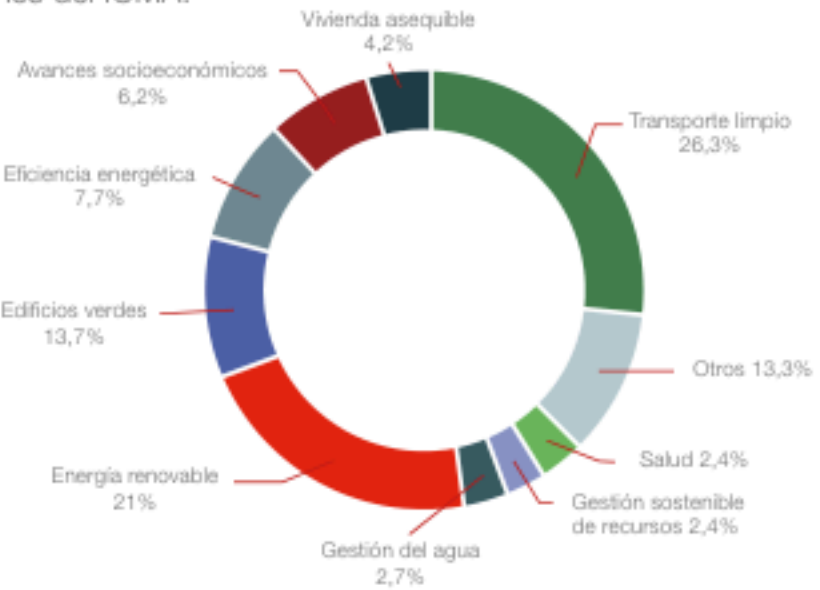
(*) El dato representa el valor de las inversiones verdes y sostenibles de la cartera a 31/12/2024, de las cuales 1.900 millones de euros se refieren a bonos sostenibles, principalmente clasificados en la hoja de balance como activos financieros a valor razonable con impactos en la rentabilidad global.

Grupo Generali estimó el impacto positivo en el medioambiente y la sociedad generado por sus inversiones en bonos verdes y sostenibles. El análisis se basa en datos recogidos de informes oficiales de los emisores y en estimaciones realizadas por el proveedor de datos de este análisis.

En lo que respecta a las inversiones en la cartera a finales de 2024, el Grupo principalmente financió proyectos relacionados con energías renovables, transporte limpio y edificios verdes que contribuyen anualmente a:

- Generar 5,2 millones MWh de energías renovables
- Evitar 4,7 millones tCO₂ de emisiones de gases de efecto invernadero
- Ahorrar 3,6 millones MWh de energía

El siguiente gráfico muestra la clasificación de los proyectos en base a los Principios de los Bonos Verdes y Sociales del ICMA.



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Lifetime Partner 27: Driving Excellence

Como parte de la estrategia Lifetime Partner 27: Driving Excellence, el Grupo quiere fortalecer su estrategia de cambio climático con los siguientes objetivos:



Objetivo	Métrica	Valor a 31/12/2024	Objetivo a alcanzar	Horizonte a alcanzar el objetivo	Baseline y año
Descarbonización de la cartera corporativa	Intensidad de carbono de la cartera de inversiones corporativas (EVC)	89 tCO ₂ e/M € invertido	-60% intensidad de carbono de la cartera de inversiones corporativas	2019-2030 (*)	182 tCO ₂ e/M € invertido (2019)
	Número de compañías comprometidas con el cambio climático	N/A	20 compañías comprometidas con el cambio climático	2025-2030 (**)	0 (2025)
Descarbonización de la cartera inmobiliaria	Intensidad de carbono de la cartera inmobiliaria de GRE	33,5 KgCO ₂ e/m ²	-60% intensidad de carbono de la cartera de GRE	2019-2030 (*)	61,2 KgCO ₂ e/m ² (2019)
Apoyo a la transición climática	Inversiones en soluciones climáticas	26.700 M€	12.000 M€ en inversiones en soluciones climáticas	2024-2027	26.700 M€ (2024)

(*) El fin del horizonte temporal está previsto para finales de 2029

(**) La métrica se refiere al periodo 1/1/2025 a 31/12/2029

3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

• Descarbonización del portafolio inversor

El Grupo ha establecido nuevos objetivos de descarbonización para las carteras corporativa e inmobiliaria conforme al protocolo NZAOA; esto implica la reducción de entre el 40 y el 60% a finales de 2029 (comparado con 2019) en línea con los más prestigiosos criterios científicos disponibles proporcionados por el Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), la principal organización internacional responsable de estudiar los aspectos científicos del cambio climático.

Tanto para la cartera de inversiones corporativas como para la cartera inmobiliaria, el nuevo objetivo de reducción de intensidad del carbono se posiciona en el rango superior proporcionado por el protocolo de la NZAOA, en línea con la ambición del Grupo.

En el marco general de las políticas climáticas del Grupo, los objetivos se alcanzarán implementando acciones específicas tanto en la gestión de inversiones como en el compromiso activo con terceros implicados (emisores y gestores de activos delegados). En concreto, en lo que respecta al compromiso con los emisores de la cartera, Grupo Generali ha confirmado el objetivo manteniendo la misma lógica que en el objetivo anterior, es decir, identificar año tras año hasta 2029 las oportunidades de participación entre las 20 compañías invertidas que contribuyen más a la intensidad de carbono del Grupo.

En lo que respecta a los gestores de activos delegados, el Grupo continuará su diálogo continuo con los gestores para supervisar la correcta implementación de las políticas climáticas y la consecución de los objetivos definidos.

• Apoyo a la transición climática

En línea con el compromiso de apoyar la transición climática, el Grupo ha establecido un objetivo para inversiones en soluciones climáticas (inversiones que contribuyen a la descarbonización y a la resiliencia climática), seleccionadas en base a criterios coherentes con las taxonomías y los marcos de referencia del mercado.

La consecución del objetivo, sujeto a las condiciones y restricciones del mercado, se apoyará en diferentes inversiones:

- **Bonos verdes, sostenibles** y ligados con la sostenibilidad (tanto soberanos como corporativos) donde, en base al folleto de emisión, los procedimientos e inversiones predominantes en proyectos y/o actividades persiguen la adaptación y mitigación al cambio climático
- **Inversiones inmobiliarias:** propiedades que contribuyen a la consecución del objetivo, alineado con la Taxonomía Europea, o propiedades que tienen certificaciones en sostenibilidad de alto nivel combinadas **con una alta eficiencia energética**
- **Fondos:** estos fondos se caracterizan por la integración de objetivos específicos para la mitigación y adaptación al cambio climático en su política de inversión, tal como se define en las regulaciones de referencia (SFDR, ESMA o similares). Todas las clases de activos pueden estar sujetas a inversiones en esta categoría, preferiblemente en infraestructuras, acciones y deuda

Estas inversiones son analizadas previamente, en función de los criterios de exclusión de Grupo Generali, para verificar su perfil general de sostenibilidad. Este objetivo es una evolución del objetivo alcanzado a finales de 2024 en nuevas inversiones verdes y sostenibles, con foco en objetivos climáticos y ampliando el alcance a una amplia gama de inversiones.



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

3.1.2 Gestor de activos

Grupo Generali dispone de varios gestores de activos especializados en productos, soluciones y zonas geográficas. Estos gestores de activos proporcionan servicios tanto a las compañías aseguradoras del Grupo como a terceros. En función del modelo de negocio, el mercado objetivo, el tipo y el tamaño del cliente, cada gestor de activos adopta diferentes prácticas para integrar los aspectos medioambientales, sociales y de gobierno en sus inversiones. En línea con el deber fiduciario hacia los clientes, las inversiones con objetivos ESG a menudo se personalizan en productos individuales o carteras de inversión conforme a las preferencias de los clientes.

Teniendo en cuenta el número de gestores de activos del Grupo Generali y la variedad de aproximaciones ESG, el reporte se centra en Infrantry y Sycomore, dos gestores de activos caracterizados por su alta ambición ESG y por la adopción de una aproximación más estructurada a la integración del cambio climático y la biodiversidad y los ecosistemas en sus procesos de inversión. Estos gestores de activos

gestionan una participación marginal de toda la cartera gestionada por los gestores de activos de Grupo Generali: sus activos gestionados ascienden a 15.900 millones de euros a finales de 2024. Sin embargo, otros gestores de activos de Grupo Generali integran aspectos ESG en sus procesos de inversión conforme a las provisiones de sus políticas y procesos.

Estrategia

La **estrategia climática de Infrantry** tiene el propósito de contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS), centrándose en infraestructuras sostenibles y resilientes, en la transición medioambiental y en alinear la trayectoria climática de sus carteras con los objetivos del Acuerdo de París. Infrantry está comprometido con la *Net Zero Assets Managers Initiative (NZAMI)* y ha establecido objetivos específicos, validados por el IIGCC (*Institutional Investors Group on Climate Change*), en relación con sus inversiones.

Para implementar su estrategia climática, el gestor de activos ha desarrollado una metodología propia para establecer objetivos y evaluar el alineamiento de los activos con los escenarios a 1,5°C. La metodología interna es consistente con los principios de la *Net Zero Investment Framework* y las guías relacionadas para activos de infraestructuras con el protocolo de establecimiento de objetivos de la *Net Zero Asset Owner Alliance*.

Se adoptan tres principales palancas de descarbonización en el proceso inversor:

- **Evitar:** exclusión de inversiones en sectores dañinos para el medioambiente
- **Integrar:** integración de los factores ESG en el proceso inversor:
 - Con metodologías como propietarios de activos para evaluar el nivel de alineamiento de los activos e inversiones con el objetivo neto cero
 - Definiendo objetivos específicos a nivel de fondos individuales y para la cartera general de inversiones de Infrantry
- **Influir:** compromiso con la cartera de activos, con el propósito de mejorar su desempeño climático



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

La estrategia es supervisada por el partner gestor responsable de la sostenibilidad.

La **Estrategia de Capital Natural** representa el marco mediante el cual Sycomore AM pretende promover asuntos relacionados con la naturaleza en sus decisiones inversoras. Dentro de su estrategia, el gestor de activos ha definido objetivos específicos de inversión, validados por la *Science Based Targets Initiative* (SBTi) y alineados con el objetivo del Acuerdo de París de limitar el calentamiento global a 1,5°C. La Estrategia de Capital Natural se guía por los dos primeros objetivos de su misión:

- Proporcionar soluciones inversoras ofreciendo a los clientes una fuente de desempeño financiero y facilitándoles ser parte de una economía más sostenible e inclusiva
- Medir y mejorar la contribución medioambiental y social neta a las inversiones del gestor de activos, de una manera rigurosa, transparente y comprensible

La aproximación adoptada en lo que respecta a aspectos medioambientales es la siguiente:

- **Diversos asuntos:** cubriendo biodiversidad, recursos naturales y consideraciones relacionadas con el cambio climático
- **Exhaustiva:** basada en el análisis del ciclo de vida
- **Científica:** basada en marcos científicos reconocidos
- **Integrada:** embebida en el análisis esencial de todas las compañías del universo inversor
- **Colaborativa:** dirigida mediante la participación de otros grupos de interés para el desarrollo de indicadores, así como compañías invertidas comprometidas
- **Transparente:** tanto en metodologías de medición ambiental como en resultados



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Sycomore AM implementa su estrategia climática en el proceso de inversión mediante tres palancas:

- **Evitar:** selección de inversiones que reducen su exposición a riesgos medioambientales
- **Integrar:** definición de diferentes estrategias de inversión. Algunas de ellas se focalizan en soluciones climáticas, mientras que otras tienen el objetivo de evitar riesgos ESG, incluida la exposición a riesgos relacionados con el cambio climático. Adicionalmente, algunas estrategias inversoras pueden estar expuestas a compañías que están transicionando sus modelos de negocio para alinearse con los objetivos del Acuerdo de París.
- **Influir:** compromiso con las compañías que contribuyen negativamente al cambio climático, tanto mediante su actividad como mediante sus productos y servicios. El objetivo es impulsar a estas compañías a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero.

Política de inversiones sostenibles de Infrantry

La Política de Inversiones Sostenibles es la herramienta con la que Infrantry comunica su visión como inversor responsable y su aproximación a las inversiones sostenibles. Mediante su política, Infrantry integra sus consideraciones sobre la sostenibilidad en la gestión de las inversiones, con el objetivo de luchar contra el cambio climático y apoyar la resiliencia, inclusividad y sostenibilidad de las economías, en particular a través del uso racional de los recursos, la protección a la biodiversidad, la mitigación de la contaminación y el acceso a los servicios esenciales.

La política tiene tres objetivos principales:

- Alinear las inversiones con los objetivos del Acuerdo de París y con los de la NZAMi
- Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Establecer estándares ESG, incluidas las salvaguardas sociales mínimas y el principio de no hacer daños significativos

La política aborda el cambio climático tanto en lo que respecta a su adaptación como a su mitigación. El gestor de activos ha identificado y comunicado sus objetivos estratégicos sin distinguir explícitamente entre adaptación y mitigación. En la práctica, la mitigación se aborda mediante activos que contribuyen a la reducción de gases de efecto invernadero, tanto propios como de aquellos que proporcionan soluciones climáticas. La adaptación se aborda mediante el análisis del riesgo climático y las medidas de gestión del riesgo implementadas por las compañías en las que el gestor de activos invierte.

En concreto, la política destaca la estrategia, el gobierno y las formas mediante las cuales la compañía integra el cambio climático en sus procesos de inversión. Incluye las siguientes fases:

- Exclusión de inversiones relacionadas con los combustibles fósiles para mitigar el cambio climático con la exclusión total del carbón en 2030 en los países de la OECD y en 2040 en los demás países
- Evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades de sostenibilidad mediante el proceso de toma de decisiones en inversiones a través de la diligencia debida de Infrantry
- Compromiso en cuestiones climáticas con activos en cartera, en concreto mediante la *Net Zero Assets Managers Initiative* (NZAMi)

3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

Iniciativas

Para alcanzar las metas incluidas en su política y cumplir con sus objetivos climáticos, Infranity integra los criterios de sostenibilidad en sus inversiones mediante las siguientes acciones principales, presentadas como palanca de descarbonización:

Palanca de
descarbonización

Perímetro

Iniciativa

EVITAR

All AUM (*)

Esta medida tiene el objetivo de limitar la exposición a los activos intensivos en carbono mediante la exclusión de inversiones en sectores relacionados con los combustibles fósiles, como el carbón y los combustibles fósiles no convencionales. Las exclusiones se aplican siguiendo criterios específicos recogidos en su Política de Inversiones Sostenibles y otras políticas y procedimientos relacionados.

INTEGRAR

All AUM

El análisis climático de las oportunidades inversoras y su impacto en los fondos se realiza en cada inversión para limitar la exposición a activos no alineados con la trayectoria cero neto y que están muy expuestos a riesgos climáticos.

PRINCIPALMENTE AUM

Cuando sea posible y relevante, se establece un porcentaje de los fondos de activos gestionados que deben estar alineados con las emisiones netas cero en un periodo determinado de tiempo.

INFLUIR

ALL AUM

El compromiso persigue el objetivo de mejorar el desempeño climático. Se incluyen All AUM, pero los compromisos se acuerdan en función de la priorización de los activos de la cartera por su materialidad, el potencial de mejora y el apalancamiento que Infranity puede ejercer sobre el activo.

(*) All: Acuerdos Internacionales de Inversión; AUM: Activos gestionados



3.1 Cambio Climático

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

La siguiente tabla incluye las herramientas mediante las cuales Sycomore AM integra la sostenibilidad en sus inversiones, en línea con los principios recogidos en su política.

Exclusión de inversiones para limitar la exposición a sectores relacionados con los combustibles fósiles conforme a criterios específicos incluidos en su Política de integración ESG y otras políticas y procedimientos relacionados. Se aplican tres niveles de exclusión en diferentes perímetros:					
Palanca de descarbonización		EVITAR		INTEGRAR	INFLUIR
Perímetro		TODAS LAS INVERSIONES DIRECTAS	FONDOS Y MANDATOS SOSTENIBLES (*)	AII AUM (**)	AII AUM AII AUM
Iniciativa		Core: criterios de exclusión aplicados a compañías que operan en el sector del carbón térmico o que están involucradas en graves controversias relacionadas con la violación de los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.	SRI: se aplica además de las exclusiones core; éstas pertenecen a compañías implicadas en sectores relacionados con el carbón térmico, producción de electricidad con alta intensidad de carbono, sector del petróleo y gas convencional y no convencional y desarrollo de nuevos proyectos de petróleo y gas.	Integración ESG sistemática de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático en las decisiones de inversión mediante la metodología propia SPICE.	Compromiso individual y colectivo con los mayores emisores de gases de efecto invernadero de su cartera con el objetivo de impulsarles a mejorar sus prácticas.
Perímetro		FONDOS Y MANDATOS CERTIFICADOS	TODAS LAS INVERSIONES SOSTENIBLES	(*) Fondos UCITS: Fondos de inversión colectiva en valores mobiliarios. Fondos UCITS de final abierto dentro del rango socialmente responsable (SRI) de gestión de activos de Sycomore y fondos certificados como socialmente responsables; mandatos y fondos específicos gestionados conforme a la estrategia de RSC (**) AII: Acuerdos Internacionales de Inversión; AUM: Activos gestionados	
Iniciativa		Relacionados con certificaciones específicas: se aplican además de las exclusiones core y SRI, implican la exclusión de sectores indicados en sus respectivas certificaciones de sostenibilidad; por ejemplo, <i>Towards Sustainability</i> , <i>Label Relance</i> , <i>FNG-Siegel</i> , <i>Umweltzeichen</i> y <i>Greenfin</i> .	Consideración de las principales incidencias adversas en las decisiones de inversión sobre el cambio climático, con el propósito de limitar la exposición a compañías que no han establecido un plan de transición compatible con los escenarios consistentes con el incremento de la temperatura media en 1,5°C.		

3.2 Biodiversidad y ecosistemas

La biodiversidad desempeña un papel fundamental en el bienestar de las personas y en las actividades económicas, es un elemento clave en el suministro de servicios ecosistémicos por la naturaleza en beneficio de la humanidad. Legisladores, bancos centrales y reguladores reconocen el riesgo que la pérdida de biodiversidad representa para las actividades económicas y los sistemas financieros.

En diciembre de 2022, en la COP15 de Montreal, se adoptó el *Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework*, que incluye 23 nuevos objetivos. No todos los objetivos son cuantitativos, y las acciones deben traducirse en objetivos cuantificables y estandarizables a implementar por los gobiernos y el sector privado.

Grupo Generali reconoce la importancia de la biodiversidad y se compromete a emprender un camino para mitigar el potencial impacto negativo proveniente de la exposición de su cartera inversora y de las inversiones de terceros, así como del sector asegurador, a actividades perjudiciales para la biodiversidad. La divulgación se adopta a nivel entidad mediante la descripción de políticas, acciones y métricas para reflejar las peculiaridades de su negocio.



3.2.1 Propietario de activos

Como inversor institucional y gestor de activos, Generali ha identificado la **conservación y/o restauración de la biodiversidad** como uno de los asuntos emergentes y más relevantes a desarrollar, también como una extensión de su estrategia de cambio climático. El vínculo entre cambio climático y biodiversidad es cada vez más evidente: la biodiversidad de los territorios sufre las consecuencias del cambio climático, pero también es uno de los más importantes mecanismos de defensa, gracias al cual, por ejemplo, se genera y almacena carbono atmosférico en los bosques. Este vínculo es tan sólido, que la estrategia de Generali debe orientarse hacia la protección de la naturaleza en sentido amplio.

El Grupo implementa políticas de inversión responsable con el objetivo de mitigar el impacto negativo de las inversiones en la biodiversidad, y se compromete en los próximos años a desarrollar un marco global (políticas y acciones) para gestionar el riesgo que generen las inversiones expuestas a potenciales pérdidas de valor e impacto negativo en la biodiversidad. Este objetivo se alcanzará gradualmente y en paralelo con la disponibilidad de metodologías científicas y bases de datos completas y confiables para medir los indicadores relacionados con la biodiversidad de su cartera de inversiones y cuantificar los impactos generados (positivos y negativos).

Generali lleva a cabo acciones concretas en su proceso de inversión para limitar su impacto negativo en la biodiversidad mediante los enfoques de exclusión y participación y actividades de voto.

Exclusión

El Grupo adopta políticas que tienen el objetivo de limitar y/o excluir las inversiones en emisores cuyas actividades (o políticas en caso de emisores soberanos) tengan un impacto negativo significativo en la biodiversidad.

Además de las exclusiones relacionadas con el Cambio climático anteriormente mencionadas (que también pueden contribuir a la pérdida de biodiversidad, como el petróleo y gas no convencionales), se aplican otras exclusiones específicas tanto a las inversiones directas como a los fondos, tal como se detalla a continuación:

Tipo de activo	INVERSIONES DIRECTAS		INVERSIONES INDIRECTAS
	EMISORES CORPORATIVOS	EMISORES SOBERANOS	ACTIVOS LÍQUIDOS (CORPORATIVOS Y SOBERANOS)
Clase de activo			
Exclusión	Se prohíben las nuevas inversiones y se desinvierte gradualmente en emisores responsables de violaciones medioambientales graves, incluyendo la destrucción del capital natural y el daño a la biodiversidad del territorio.	Se prohíben las nuevas inversiones y se desinvierte gradualmente en países que tengan controversias evidentes relacionadas con su impacto medioambiental, donde este impacto incluya además la deforestación del territorio.	Las inversiones en fondos están sujetas a un proceso de diligencia debida que incluye criterios de sostenibilidad. En concreto, entre los criterios empleados en la selección de fondos, se verifica que el fondo o el gestor de activos ha adoptado una política de exclusiones para compañías acusadas de graves controversias medioambientales, incluidas las relacionadas con la pérdida de la biodiversidad.

Participación y voto

El Grupo se compromete a llevar a cabo acciones de propiedad activa concretas para impulsar la reducción del impacto medioambiental y adoptar medidas para salvaguardar la biodiversidad.

Participación

El Grupo involucra a compañías que recientemente se han visto implicadas en controversias relacionadas con la biodiversidad en diversos aspectos como la contaminación provocada por envases, obtención de aceite de palma, protección de los insectos polinizadores y contaminación industrial. Las compañías con las que se busca dialogar se identifican mediante dos aproximaciones:

- Screening anual de las carteras del Grupo, ejecutado mediante datos del proveedor MSCI, para identificar compañías involucradas en controversias medioambientales.
- Comparación anual de la participación de Generali con las empresas identificadas como prioritarias para el compromiso por la iniciativa *Nature Action 100*, conforme a su metodología.

El resultado es un listado de compañías prioritarias, con las que Generali inicia tanto la involucración individual como colectiva mediante *Nature Action 100*.

Voto

En lo que respecta a las actividades de voto, los principios de voto del Grupo están alineados con los principios medioambientales de la Regulación 2020/852 de la UE (conocida como Taxonomía). Generali emplea sus derechos de voto para evaluar la responsabilidad de las compañías en lo que respecta a su sensibilidad hacia la biodiversidad y solicita que evalúen cuidadosamente los riesgos relacionados con los aspectos medioambientales materiales (así como a divulgar los resultados de esta evaluación, la gestión de medidas en vigor y los logros alcanzados). En caso de violaciones sistemáticas o serias, o carencia de procesos y mecanismos de cumplimiento, el Grupo se reserva el derecho de hacer que la administración rinda cuentas.

3.2.1.2 Métricas

En lo que respecta al diálogo con los emisores, desde 2023 Grupo Generali ha implementado un plan de compromiso temático sobre la biodiversidad, involucrando en el debate a 20 compañías seleccionadas de su cartera de inversiones. En concreto, el Grupo ha contactado de manera directa con 8 de las más relevantes compañías de sus carteras, analizando sus estrategias de sostenibilidad, y evaluando el alineamiento de los incentivos de la alta dirección con los objetivos medioambientales. Ha lanzado también 12 iniciativas dentro de la iniciativa colectiva *Nature Action 100*. En lo que respecta al sector industrial, los compromisos se suelen centrar en el sector de bienes de primera necesidad.

3.2.2 Gestor de activos

El contexto en el que operan las empresas de gestión de activos dentro de Grupo Generali establece la estructura de las divulgaciones para la biodiversidad y los ecosistemas, así como para el cambio climático.

Debido a la poca madurez del mercado y a la disponibilidad de métricas fiables con datos sobre biodiversidad y ecosistemas, **Infranity** no ha definido una estrategia específica sobre biodiversidad y ecosistemas para sus inversiones. No obstante, integra el asunto en su proceso de decisión, tal como queda recogido en su Política de Inversiones Sostenibles.

Sycomore AM ha adoptado la Estrategia de Capital Natural que se basa en una aproximación desde múltiples dimensiones para cubrir los impactos medioambientales claves, incluyendo el cambio climático, la biodiversidad y los recursos. La estrategia tiene el propósito de incrementar la contribución de sus inversiones hacia la transición medioambiental en 2030.

La Estrategia de Capital Natural se inspira en los requerimientos de la TNFD (*Taskforce on Nature-Related Financial Disclosures*). Evalúa el impacto y las dependencias de las inversiones en la biodiversidad y contribuye a los objetivos del *Kunming-Montreal global diversity framework*, así como al establecimiento de objetivos medioambientales específicos para 2030.

Para implementar la estrategia, Sycomore adopta tres palancas:

- **Evitar:** exclusión de inversiones en sectores dañinos para el medioambiente, especialmente aquellos que afectan a la biodiversidad y los ecosistemas.
- **Integrar:** inversiones en compañías que contribuyen a la transición medioambiental mediante sus productos o servicios.
- **Influir:** compromiso con las compañías de su cartera para apoyarlas en la gestión de sus impactos y dependencias en el capital natural.

Políticas

Las políticas de ambos gestores de activos descritas en el apartado de Cambio climático incluyen la integración de la biodiversidad y de los ecosistemas en el proceso de inversiones y se aplican a todos los activos gestionados.

En concreto, la Política de Inversiones sostenibles de **Infranity**, junto con otras políticas y procedimientos relacionados, describe la estrategia, el gobierno y las formas a través de las cuales la compañía integra la biodiversidad y los ecosistemas en sus procesos de inversión. Incluye las siguientes fases:

- Exclusión en su universo inversor de sectores cuyas actividades son dañinas para la biodiversidad o los ecosistemas, así como inversiones que representan un alto riesgo para la sostenibilidad.
- Análisis de los impactos negativos en la biodiversidad y los ecosistemas, realizado mediante el proceso ESG de diligencia debida, identificando potenciales impactos adversos, así como las acciones de mitigación existentes.
- Participación de los activos en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad, incluyendo las consideraciones relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas, que se consideren especialmente pertinentes para la infraestructura de la clase de activo.

Sycomore regula la integración de las consideraciones ESG en su proceso de inversión, incluyendo la biodiversidad y los ecosistemas, en su Política de integración ESG y en otras políticas y procedimientos relacionados. Este proceso se implementa mediante:

- La propiedad de la metodología de integración SPICE, mediante su componente medioambiental
- La exclusión de inversiones en determinados sectores, con el objetivo de limitar el impacto negativo en la biodiversidad y los ecosistemas en sus decisiones de inversión
- La propiedad activa (voto y compromiso) con las compañías invertidas en asuntos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas
- La consideración de las principales incidencias adversas de las decisiones de inversión en los factores de sostenibilidad, incluyendo la biodiversidad y los ecosistemas

Acciones

Infrantry ha implementado acciones relacionadas con la biodiversidad y los ecosistemas en línea con los objetivos de su Política de inversiones sostenibles. Las acciones se presentan en función de la descarbonización:

Palanca

EVITAR

Perímetro

AII AUM (*)

Acción

Exclusión de inversiones en los siguientes sectores, conforme a su Política de inversiones sostenibles y procedimientos y políticas relacionados, con el propósito de limitar la exposición a inversiones en sectores perjudiciales para la biodiversidad y los ecosistemas:

- Pesticidas, químicos, plásticos, materiales agrícolas relacionados con la deforestación, producción de aceite de palma, biominería y combustibles fósiles convencionales y no convencionales.
- Inversiones con impacto directo en la biodiversidad y los ecosistemas:
 - Actividades ubicadas en zonas con alto riesgo de deforestación
 - Actividades que emplean aceite de palma para la producción de energía, a menos que cumplan con estándares de la RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) y se comprometan a no contribuir a la deforestación
 - Actividades que emplean la biomasa como fuente de energía, lo que puede conllevar un alto riesgo de deforestación

INTEGRAR

AII AUM

Análisis ESG de todas las oportunidades de inversión mediante una puntuación ESG calculada usando una metodología propia, que incluye los asuntos relacionados con la biodiversidad y los ecosistemas.

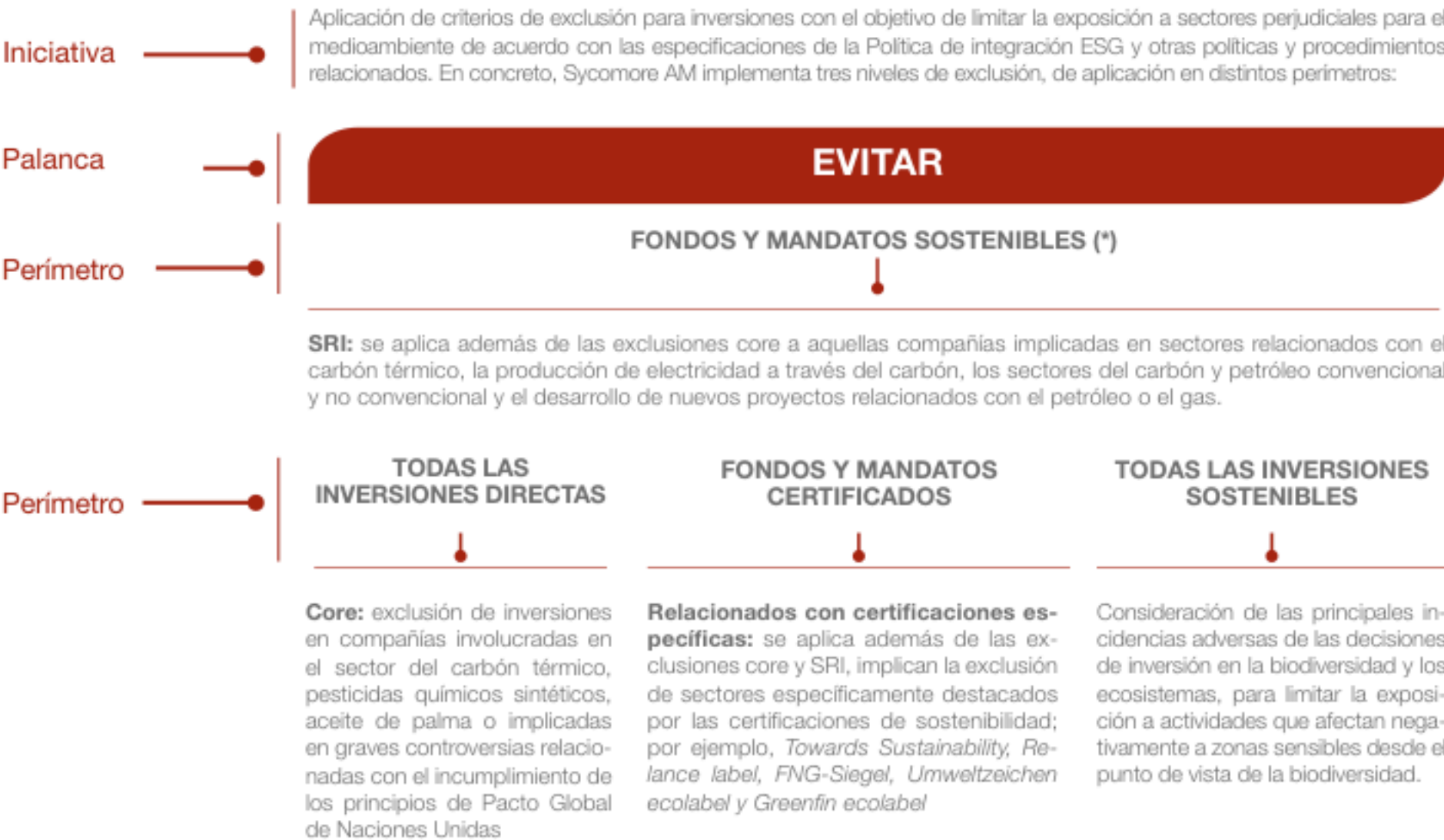
INFLUIR

AII AUM

Compromiso con activos que facilitan la mejora en el desempeño de la biodiversidad y los ecosistemas.

(*) AII: Acuerdos Internacionales de Inversión; AUM: Activos gestionados

Para implementar los objetivos de la Estrategia de Capital Natural y cumplir las disposiciones de la Política de Integración ESG, Sycomore AM integra la protección de la biodiversidad y los ecosistemas mediante diversas acciones:



4. Empleador Responsable

4.1 Nuestra gente

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

4.2 Nuestros proveedores

- 4.2.1 Cadena de suministro
- 4.2.2 Gestión de proveedores



El negocio asegurador es un negocio de personas, y por eso el talento y el compromiso de las personas de Generali representan su verdadera ventaja competitiva.

Generali tiene el compromiso de promover la diversidad, la equidad y la inclusión en el entorno laboral, mejorar las habilidades de sus empleados, fomentar el talento en todas sus formas e implementar formas de trabajo más flexibles y sostenibles.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1 Nuestra Gente

El número total de empleados de Generali en España a cierre de 2024 asciende a 1.662 empleados (1.692 empleados en 2023).

Grupo Generali cuenta con un **Convenio Colectivo** de ámbito funcional para todas las empresas del Grupo, con aplicación supletoria para las materias no previstas del Convenio Colectivo estatal del sector asegurador.

Tras la firma en 2022 del VII Convenio Colectivo del Grupo Generali, en el que están integrados el 100% de los empleados, durante 2024 se han mantenido reuniones periódicas con la Comisión Mixta Paritaria, recogida en el Convenio Colectivo de empresa, en la que se han tratado las novedades y modificaciones contenidas en dicho Convenio para su implementación. Esta **Comisión Mixta Paritaria** está compuesta por la representación empresarial y las Secciones Sindicales

del Grupo firmantes del Convenio. Asimismo, existe una **Comisión Paritaria de Igualdad y Conciliación** y una **Comisión de Formación** en las que también interviene la representación legal de los trabajadores.

En el Convenio Colectivo de Generali firmado en 2022, además de la notable mejora en compensación, se produjo un importante avance en materia de flexibilidad, conciliación y beneficios sociales, reforzando el compromiso de Generali con la diversidad, la equidad y la inclusión, la igualdad de género, la sostenibilidad, la seguridad y salud y el bienestar de los empleados, así como la adaptación del marco regulatorio a las nuevas tendencias y a la transformación digital.

Como otros hitos en materia de negociación colectiva, destaca la renovación del acuerdo de trabajo a distancia con aumento del tiempo teletrabajable y la

compensación por teletrabajo, la negociación de un plan de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en Generali, así como el protocolo anti-acoso LGTBI.

En lo relativo a materia de igualdad durante 2024, destacamos la actualización del protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo además de la consolidación de la **Red de Mujeres y Aliados (MYA)** como un espacio de encuentro destinado a

compartir aprendizajes y experiencias, impulsando la diversidad de género en el ámbito de la empresa.

En lo que respecta a la **Política de Remuneraciones** de Grupo Generali, de aplicación en Grupo Generali España, así como la política local de Remunera-

ciones, éstas garantizan la coherencia, el cumplimiento de la normativa local y comunitaria, la transparencia, la gestión consistente de los riesgos y la rentabilidad a largo plazo.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

La **política retributiva** asegura que las prácticas retributivas de 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:



Coherencia
con la estrategia
y los objetivos
establecidos



Equidad y consistencia
de las remuneraciones en relación
con las responsabilidades asumidas
y las capacidades demostradas



Sostenibilidad
entendida como la integración de 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



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

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 línea con la ambición del Grupo, se han llevado a cabo iniciativas directamente vinculadas a la reducción del gap salarial por género trabajando activamente en los ámbitos de la compensación, la contratación y la promoción desde esta perspectiva.

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

El Convenio Colectivo introdujo 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.

Desde 2018 existe un **Plan de Retribución Flexible** 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.

En abril de 2023 la Junta General Anual de accionistas de Grupo Generali aprobó un nuevo Plan **WeSHARE 2.0**, en el que participan voluntariamente y durante tres años los empleados que se adhirieron en 2023 y que ofrece a la oportunidad de comprar acciones de Generali en condiciones favorables, otorgándoles acciones gratuitas adicionales en caso de apreciación del precio de la acción, dentro de un marco protegido. El Plan integra los objetivos de la estrategia climática del Grupo y presenta algunas mejoras importantes centradas, fundamentalmente, en mejorar la accesibilidad y la rentabilidad del plan.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

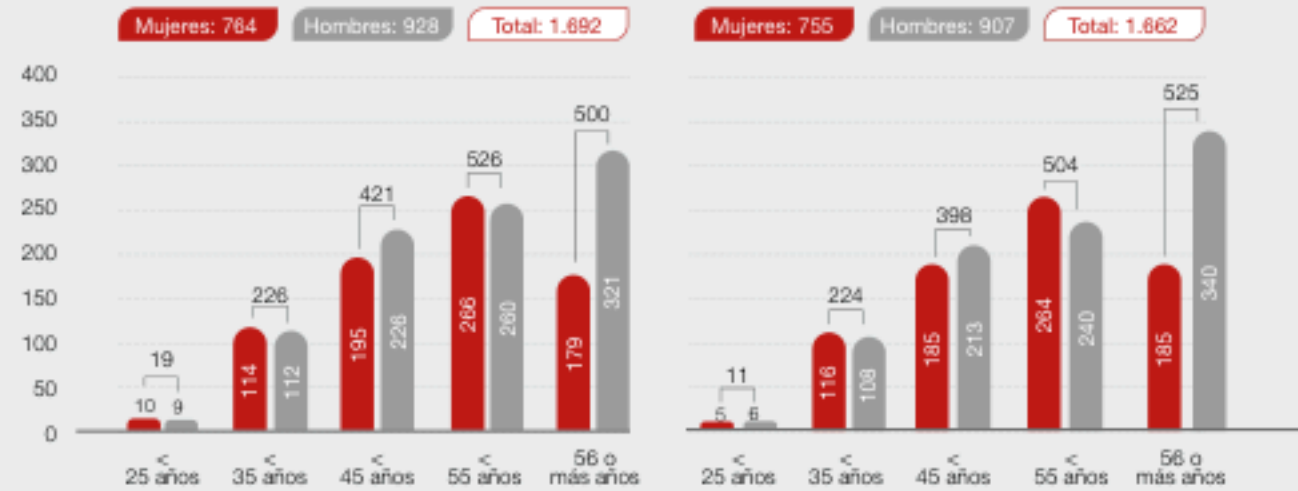
4.1.1 Información de la plantilla

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

Edad y género

2023

2024



Categoría profesional

2023

2024



La evolución de la distribución de la plantilla por categorías profesionales refleja el compromiso de Generali de conseguir una mayor representación de mujeres, especialmente en puestos en los que está menos representada.

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

Por tipo de contrato 2024



1.662 Empleados
con **contrato indefinido**

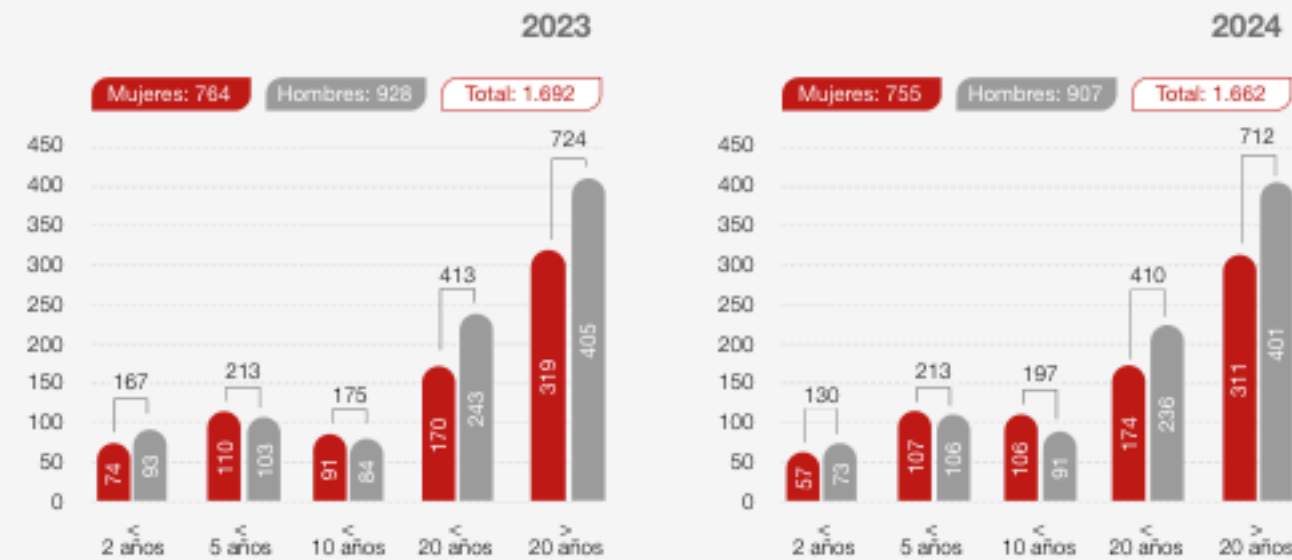
1.642 Empleados
a **tiempo completo**

20
Tiempo parcial

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

Antigüedad en la Compañía

La contención en la contratación implica la reducción del colectivo de empleados con antigüedad inferior a 2 años.



Personas con discapacidad

25 empleados en 2024
con algún grado de discapacidad
certificada.

26 empleados en 2023
con algún grado de discapacidad
certificada.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

Brecha salarial

Grupo Generali ha manifestado públicamente su compromiso para reducir la brecha de género ajustada (*Equal Pay Gap*) hasta un nivel cercano al 0% en 2024, adelantando así su ambición inicialmente anunciada para 2026. La Brecha Salarial Ajustada (o EPG) se calcula mediante el aplicativo PayAnalytics. El sistema utiliza una regresión lineal múltiple donde la variable dependiente es el salario y las variables independientes los factores que afectan al salario como el género, el tipo de trabajo, el grupo y nivel de convenio, el desempeño, la edad, la antigüedad etc. Como resultado, el sistema indica qué parte de las diferencias entre los salarios las explica cada factor. El EPG es la diferencia en salarios que se explica por el género manteniendo el resto de factores iguales.

Generali ha destinado un presupuesto adicional a reforzar la igualdad retributiva, especialmente por razón de género y en línea con el resto de los criterios generales de nuestra política retributiva (desempeño y competitividad), que ha

generado una reducción de un 0,8% la brecha ajustada en el año 2024 resultando en una brecha ajustada del 0,2% a cierre de año 2024. La brecha no ajustada también se ha reducido significativamente, pasando de un 17,5% a cierre de 2023 a un 15,4% a cierre de 2024.

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

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

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

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



- Formación en sesgos *Be inclusive training*.
- Nuestra ambición es continuar en esta línea garantizando el mantenimiento de este logro y actuando proactivamente para corregir cualquier desviación, así

como el resto de las medidas cualitativas y cuantitativas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la diversidad de género, acordadas en el Plan de igualdad.

Brecha salarial 2023

Mujer	Hombre
39.855 €	48.324€
-17,52%	

Brecha salarial 2023

Mujer	Hombre
42.904 €	50.763 €
-15,44%	

Brecha salarial por categoría profesional

	Alta dirección -16,29%
	Directivos -7,15%
	Mandos intermedios -9,64%
	Empleados -10,10%

TOTAL: -15,44%

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1.2 Diversidad e Inclusión

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

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

Generali trabaja para crear un entorno que abrace la diversidad, tomando en consideración los diferentes conocimientos, habilidades y experiencias de las personas para crear una comuni-

dad cohesionada y comprometida, que sea reflejo de la sociedad donde desarrollamos nuestra actividad. Todas las personas que integramos Generali somos responsables de mantener un entorno inclusivo que combata cualquier tipo de discriminación. Nuestros responsables deben actuar como líderes de la diversidad, gestionando sus equipos de forma diversa e inclusiva.

En Generali, la Diversidad y la Inclusión se gestionan a nivel de Grupo a través del *DEI Council*, y a nivel local, el compromiso de la dirección se da igualmente al más alto nivel mediante nuestro CEO, que participa en el Comité de DEI en calidad de sponsor.

La Compañía cuenta con una función específica *Diversity, Equity & Inclusion*, dentro del ámbito de gestión de personas, encargada del diseño e implantación de las políticas de diversidad, en colaboración con el Comité DEI. El Chief People & Organization Officer, así como el Head of Diversity & Inclusion

lideran el desarrollo de la estrategia DEI y su implantación a nivel transversal en toda la organización.

Generali cuenta con un **Comité de Diversidad e Inclusión**, constituido en 2016, e integrado por personas de distintos perfiles, generaciones y funciones, que proponen acciones e iniciativas para potenciar la cultura de diversidad e inclusión dentro de la empresa.

A través de la iniciativa *WE are DEI* se han creado grupos de trabajo integrados por voluntarios que colaboran en los diferentes ejes de la diversidad (género, edad, discapacidad, LGTBI y cultura y conciliación), reforzando la capilaridad y la difusión de los objetivos DEI.

Como principales hitos durante 2024, destaca la consolidación de **la Red de Mujeres y Aliados- MYA**, con diversas iniciativas como un debate sobre el papel de los hombres en la igualdad celebrado el 8 de marzo, testimonios de embajadores de la red y diversas comunicaciones en materia de igualdad.

Con motivo de la celebración del **Orgullo LGTBI** del 2024, se organizó una sesión inspiracional con Nicolás Levy, de la Federación Estatal LGTBI sobre Diversidad Familiar.

Generali es socio promotor del Observatorio GT Generación y Talento para el estudio de la **diversidad generacional** en la empresa, y participa regular-

mente en las actividades del mismo. En 2024 Generali participó en el programa "Foro de Recursos Humanos" de Capital Radio- para tratar diversos temas relativos a la diversidad generacional.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

Durante 2024, se ha potenciado sustancialmente la implicación de los managers y responsables en las políticas DEI de la Compañía, que han establecido Planes de Acción DEI de función, en alineación con las prioridades estratégicas de la Compañía en materia de Diversidad. Los Planes DEI son objeto de seguimiento anual para valorar su nivel de cumplimiento y/o la necesidad de su adaptación.

Nuestros managers y gestores de equipos, como impulsores y embajadores de la cultura de diversidad y transformación cultural, reciben formación específica en materia de diversidad e inclusión, a través del Rol del Manager, MAP (*Managerial Acceleration Program*) y *Managerial Experience* y otras acciones formativas y de sensibilización.

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.

Generali dispone de 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 e Inclusión, así como de un buzón de Diversidad e 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 (newsletter *Tiempo P&O* y *Generali Emplead@s*).

Anualmente se celebra en mayo la Semana de la Diversidad de Generali, para la difusión de las iniciativas y actividades de sensibilización y concienciación

para los empleados. En 2024 tuvo lugar un webinar de presentación del servicio de asesoramiento en el cuidado de ascendientes, testimonio de embajadora de la red MYA, entrega de un obsequio con motivo de la semana de la Diversidad, así como la tradicional encuesta de diversidad, equidad e inclusión a través de la cual los empleados valoran las iniciativas del año y proponen nuevas iniciativas.

Generali forma además parte de la **Alianza CEOS por la Diversidad**, y está incorporada a sus grupos de trabajo. Es miembro de la Red EWI para la promoción del talento femenino en el sector seguros, formando parte de su Consejo Asesor.

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

Asimismo, se ha reforzado el trabajo en inclusión de personas con discapacidad a través de la suscripción del **Convenio Inserta** con la Fundación ONCE y la adscripción a la **asociación REDI** de empresas que trabajan la diversidad LGTBI, ámbito en el que desde España se ha apoyado la celebración del *Milano Pride* por Generali en Italia.

Grupo Generali España está liderando actualmente el proyecto **Shape DEI: Inclusive Office Spaces**, que consiste en un catálogo de medidas y buenas prácticas en materia de inclusión. En materia de discapacidad se lanzó la campaña "Aflora" de acompañamiento a los empleados en la gestión de sus certificados de discapacidad, se ofreció a los empleados la posibilidad de realizar cursos especiales en materia de discapacidad con la Fundación ONCE y se organizaron visitas a la IX Bienal de arte también de Fundación ONCE, así como la Carrera por la Inclusión.

Entre otras, en 2024 destacan las certificaciones **Best Woman Talent Company** en la que Generali es reconocida como una de las 20 Compañías más comprometidas con la promoción de la mujer en la empresa, así como el primer premio en Diversidad en la categoría de Discapacidad por el conjunto de acciones realizadas en la empresa para la visibilidad e inclusión de este colectivo, ambas otorgadas por la red de empresas INTRAMA.

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1.3 Organización del trabajo

En el VII Convenio Colectivo de Grupo Generali, publicado el 18 de noviembre de 2022, se recoge expresamente en su art. 19 relativo al tiempo de trabajo que "ambas partes (empresa y representación legal de trabajadores) reconocen y manifiestan que la regulación de la jornada laboral y su distribución [...] constituye un avance notable y muy positivo en relación con la flexibilidad y la conciliación de la vida profesional y personal". Este avance en la flexibilidad temporal refuerza y mejora la capacidad de autogestión por parte del personal del tiempo de trabajo. En el nuevo Convenio Colectivo, se ha profundizado y avanzado en la flexibilidad temporal, ampliando la flexibilidad de entrada, de salida y de horario de comida, aumentando en más de una hora diaria el margen de flexibilidad horaria.



En la misma línea, el 16 de diciembre de 2020, Grupo 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.

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 del 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 donde se combine un mínimo de 50% de trabajo

en remoto y 50% presencial, con los beneficios de organización, concentración y conciliación del trabajo en remoto 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 con el acuerdo suscrito con la representación legal de los trabajadores en octubre de 2023 para la extensión del modelo de trabajo híbrido flexible a determinadas funciones de la organización territorial, susceptibles de adherirse a dicho modelo, se ha culminado la implantación del modelo híbrido de Generali recogido en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, pudiéndose beneficiar actualmente del acceso al trabajo en remoto hasta un 85% de los empleados. En 2024 se ha revalidado el modelo de teletrabajo por un año más, aumentando el tiempo de trabajo teletrabajable e incrementando las compensaciones por gastos de teletrabajo.

Todo el proceso de trabajo en remoto ha estado acompañado de la creación de entornos colaborativos con implan-

tación 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.

En general, el tiempo de trabajo 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.

Grupo Generali España implantó en 2016 el **Modelo efr** de gestión de la conciliación que le valió la certificación como Empresa Familiarmente Responsable. En 2023 se revalidó la certificación efr, mejorando la calificación a B+ (Empresa Proactiva), vigente hasta el año 2025. Gracias a este modelo, Grupo 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.

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1.4 Prevención de riesgos laborales

Grupo 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. El objetivo es lograr un entorno de trabajo seguro y saludable para todos aquellos que prestan sus servicios en nuestras instalaciones, evitando a su vez 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, Grupo Generali España adopta la presente Política de prevención que tiene su expresión en los siguientes principios:

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

5.

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

6.

En todos los centros se mantendrán operativos y se 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 Grupo Generali España y se mantendrá a disposición de otras partes interesadas.

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

2024 ha sido un ejercicio de intenso trabajo en materia de prevención de salud y riesgos laborales, destacando las siguientes actuaciones:

**1. Plan de prevención de riesgos laborales****2. Comité de seguridad y salud estatal:**

Aborda las actuaciones relacionadas con la Seguridad y Salud a nivel nacional, como la aprobación y seguimiento de las Actividades Preventivas para 2024, y actuaciones de Promoción de la Salud y Seguridad Vial. Conforme al artículo 39.1 de la ley 31/1995 el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas

tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

- a.** Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b.** Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c.** Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d.** Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Conforme a la misma ley, el Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. En el año 2024 se reunió en 4 ocasiones.

**3. Plan de movilidad y seguridad vial:**

Tras la obtención de la **Certificación ISO 39001** de Seguridad Vial en 2016, en la anualidad 2024 se ha realizado una auditoría externa de mantenimiento de la certificación, así como la interna. Se han mantenido iniciativas como la Semana de Seguridad Vial, con campañas de sensibilización e información.

**4. Salud laboral y promoción de la salud:**

La Compañía ofrece pruebas analíticas a los empleados en los reconocimientos médicos por encima de los estándares legales. Se ha realizado una campaña dermatológica.

**5. Evaluación de riesgos psicosociales:**

Se ha trabajado en impulsar el plan de acción de riesgos psicosociales originado en la fase previa de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

**6. Auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales**

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

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:

**vida
saludable**



La realización de la IX Semana de Vida Saludable: en esta ocasión se llevaron a cabo distintas iniciativas como la programación de diversas actividades relacionadas con la salud física y mental en los espacios Energym (estiramientos en la oficina, introducción al pilates, aprendiendo a respirar y tonificación); sesión de "Bienestar, salud y enfermedad crónica"; webinar del servicio de nutricionista dedicada a la salud intestinal, etc.

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.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1.5 Formación

En GENERALI la formación y el desarrollo están muy vinculados a la gestión del talento. Y en este sentido, también apostamos por el empoderamiento de nuestros profesionales a través de nuestra cultura de *agile learning*. Nuestros profesionales cuentan con un amplio catálogo formativo dentro de nuestra plataforma **"WeLearn"**, que ofrece más de 580 recursos en español, y contenidos que permiten el desarrollo de distintas habilidades técnicas y de conocimiento, así como habilidades personales e interpersonales. Además de estas formaciones, ofrecemos a nuestros empleados la posibilidad de participar en talleres (Visión de carrera, Liderazgo, Jobcrafting y Conversaciones difíciles) eminentemente prácticos.

Gracias al aprendizaje continuo, los empleados pueden formarse y experimentar en su día a día. Así, fomentamos la adquisición de nuevas habilidades y competencias digitales a través de la formación de *reskilling* y *upskilling*, y promovemos las conexiones y el conocimiento compartido entre las distintas funciones. Además, fomentamos el conocimiento de estas habilidades digitales y potenciamos su uso para facilitar el día a día de las personas mediante un *"Managerial Accelerating Program"* focalizado en Inteligencia Artificial y digitalización.

Gracias a un contacto continuo con las áreas de negocio, identificamos necesidades formativas específicas, y les damos soporte desarrollando programas ad-hoc que sirvan para cubrirlas.

Ayudamos a nuestros colaboradores a desarrollarse no solo en el ámbito técnico, sino también en sus habilidades personales, para que le ayuden a progresar en su día a día con iniciativas como programas de mentoring y coaching abierto a todos los profesionales, o el programa Managerial experience enfocado a los perfiles de rol de mánager en el que se les da apoyo en la gestión de sus equipos.

Por último, potenciamos el desarrollo de todos los profesionales con evaluaciones en base a cuatro comportamientos clave reflejados en nuestra estrategia Lifetime Partner.

Hemos lanzado una **red de conocimiento compartido** (*Community of skills*) en la que los profesionales de la compañía pondrán en común sus habilidades para que el resto de los compañeros aprendan de ellas: de esta manera promovemos el compañerismo y la retroalimentación del conocimiento interno. Esta iniciativa pone de relieve la importancia de las habilidades para lograr nuestros objetivos y afrontar nuevos desafíos.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores



ACCIONES FORMATIVAS 2024

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

Back to school

Generali pone a disposición de sus profesionales la posibilidad de solicitar una bolsa de estudios de 200 € para que puedan invertirla en acciones formativas y certificaciones. Esta cantidad no requiere validación de ningún tipo y por tanto la formación es libre. De esta forma potenciamos, aún más, el continuo desarrollo y el *agile learning*, para que cada persona pueda desarrollarse en aquello que anhela y le motiva a su desarrollo.

Formación sobre cambio climático

Ligado a la actualidad y a los principales retos que enfrentamos como sociedad, hemos lanzado una formación para todos nuestros empleados focalizada en el cambio climático. Permite a los profesionales adquirir los conocimientos, las habilidades y la actitud necesarios para hacer frente a uno de los mayores desafíos de nuestro tiempo. Este curso pone el foco en la responsabilidad que cada uno de nosotros tenemos para reducir el impacto en el cambio climático, ayudando así al objetivo estratégico de la compañía y al mismo tiempo aportar a la sociedad.

Formación sobre estrategia de datos

Otro de los retos a los que nos enfrentamos como compañía pasa por la gestión de nuestros datos y los de nuestros clientes. Por ello, todos los profesionales de Generali deben realizar una formación que abarca desde la tipología de datos y su ciclo de vida hasta el modelo de gobernanza de estos para aportar este conocimiento fundamental con el negocio y estar alineados con lo que requiere el mercado.

Programa internacional de IA

Formación impartida a nivel internacional destinada a que los empleados conozcan y comprendan mejor la inteligencia artificial y su uso práctico en el día a día. Se compone de varias sesiones online que abarcan tanto contenidos teóricos (incluyendo el impacto en los negocios y la mitigación de riesgos) como ejercicios prácticos, para que de esta manera podamos ir transformando la compañía, comenzando por las personas y su desarrollo.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

Taller de gestión emocional

En el que se trabajan las distintas emociones básicas (miedo, rabia, tristeza, alegría y asco), cómo identificarlas tanto a nivel personal como interpersonal. Asimismo, se trabajan las distintas habilidades difundidas por Salovey y Mayer: percepción, facilitación, conocimiento y regulación.

Taller de conversaciones difíciles

Para ayudar a nuestros profesionales a preparar y abordar conversaciones complicadas con el fin de alcanzar los objetivos satisfaciendo las necesidades de ambas partes y maximizar los resultados.

Cursos virtuales "Navigating Complex Challenges" y "Mastering IoT In Insurance"

Formaciones virtuales para todos los empleados del Grupo, donde se trabajan estas dos habilidades estratégicas, tanto de una manera práctica como teórica.

Horas de formación en 2024:

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Alta dirección	290	102	392
Directivos	129	145	274
Mandos intermedios	3.777	2.432	6.209
Empleados	23.259	13.444	36.703
Total horas	27.455	16.123	43.578



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.1.6 Global Engagement Survey

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 compromiso se han establecido mecanismos en términos de participación y consulta a los empleados.

Desde 2014 la encuesta *Global Engagement Survey* a nivel de Grupo Generali, mide el compromiso de los empleados bianualmente mediante un cuestionario de más de 80 preguntas clasificadas en 20 categorías. En 2021 el Grupo amplió el esquema de consulta lanzando una encuesta reducida sobre los asuntos clave identificados, la *Global Pulse Survey* lanzada en 2022 y en 2023.

En 2024 se lanzó la V Edición de la *Global Engagement Survey*, cuyos resultados darán lugar a nuevos planes locales y funcionales que se trabajarán hasta el 2027, fecha en la que esta encuesta se lanzará de nuevo. Para dar seguimiento al impacto de esos planes locales y funcionales, en octubre de 2025 y 2026 se lanzarán dos *Pulse Surveys*.

En 2025 se definirán y lanzarán los planes de acción y se creará una nueva red de *Engagement Champions*.

Además del análisis cuantitativo de los resultados, se trabajará en el análisis cualitativo mediante *Focus Groups*, que formarán parte de esta estrategia de escucha.

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 2024 se lanzó la **5ª edición de la encuesta de diversidad** en el marco de la Semana de la Diversidad, en el marco de la Semana Saludable se realizó la **4ª edición de la encuesta de Bienestar** y en el marco de la Semana de la Segu-

ridad Vial y junto con las campañas de sensibilización tuvo lugar la **encuesta específica** para empleados. En ellas se valora la estrategia de la organización en esas materias, así como la valoración de las distintas iniciativas en esas materias.



4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.2 Nuestros proveedores

4.2.1 Cadena de suministro



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

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

En el proceso de contratación, el adjudicatario debe complementar un cuestionario sobre los aspectos relacionados con la salud y seguridad de sus trabajadores, el respeto a los derechos humanos, al derecho de asociación, así como de cuidado al medioambiente y aprobación de códigos o guías de conducta propios o de terceros.

Por la naturaleza de las actividades de Grupo Generali, una alta proporción (60%) de los proveedores tiene una colaboración de más de 4 años con la compañía. Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los requisitos operativos acordados por contrato a través de un SLA (acuerdo de nivel de servicio).

Los procedimientos de Grupo y locales son aplicables en función de la categoría de los bienes y servicios adquiridos. Los servicios profesionales o de consultoría junto con el resto de los bienes y servicios, tecnología de la información, obras civiles, Marketing y Comunicación, etc., son contratados conforme a lo establecido en la Directriz de Compras de Grupo adoptada a nivel local, en la cual se establecen los criterios y autorizaciones requeridos para asignar un contrato a un proveedor.

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

4.1 Nuestra gente

4.2 Nuestros proveedores

4.2.2 Gestión de proveedores


Homologación de Proveedores

Proceso coordinado por Global Procurement o Procurement local 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 las reuniones trimestrales de seguimiento.



5. Ciudadano Responsable

5.1 Nuestra acción social

- 5.1.1 The Human Safety Net
- 5.1.2 Acuerdo de colaboración con la AECC
- 5.1.3 Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

5.2 Nuestro compromiso con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso con el deporte

5.4 Nuestro compromiso con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones



5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente5.3 Nuestro compromiso
con el deporte5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

Como Ciudadano Responsable, Generali actúa para liberar el potencial de las personas que viven en circunstancias vulnerables a través de las iniciativas globales de The Human Safety Net: un movimiento de personas que ayudan a personas a alcanzar un impacto social medible en nuestras comunidades.

Esta red global colabora con ONGs en 26 países de Europa, Asia y América del Sur. Se activa a través de voluntarios, refugiados, familias y otras partes interesadas, que comparten un objetivo.



5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso
con el deporte

5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

5.1 Nuestra acción social

5.1.1 The Human Safety Net



The Human Safety Net es el proyecto social de Generali y 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 que se desarrolla en 26 países a nivel internacional.

La misión de THSN es potenciar el desarrollo 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 con niños menores de 6 años en riesgo de exclusión social por pobreza.

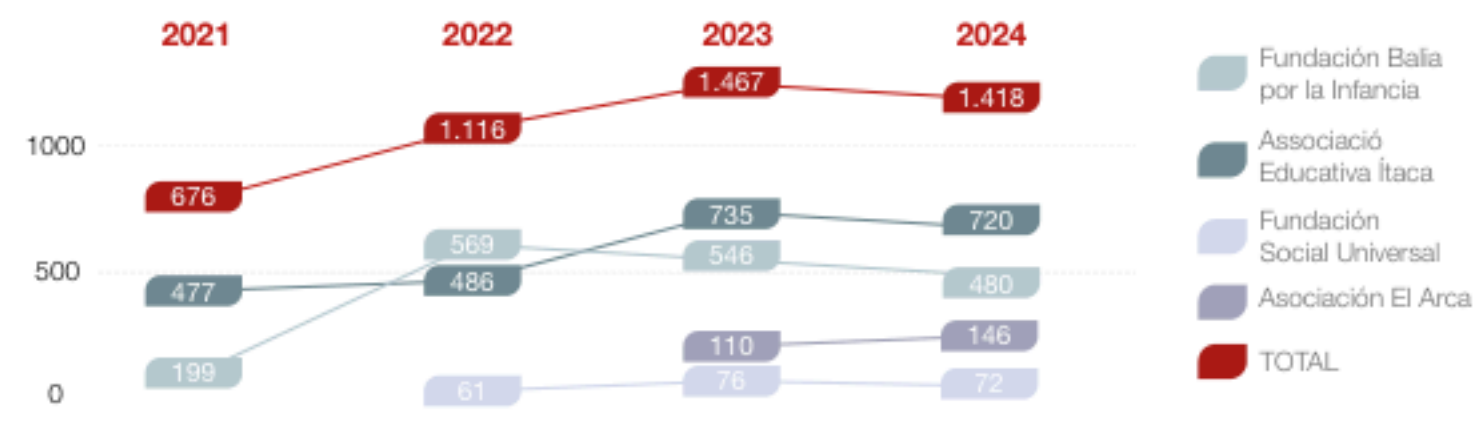
[Haga click para ver vídeo >](#)

Según el INE en 2024 en España, el 33,8% de los menores de 16 años está en riesgo de pobreza o exclusión social. 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 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 situación de exclusión social, por pobreza.

Los beneficiarios de cada uno de los proyectos quedan reflejados en la siguiente tabla:

Nuestra Fundación ejecuta su acción social a través de una red de ONGs cuidadosamente seleccionadas mediante un riguroso proceso de *due diligence*. En la actualidad, las ONGs que colaboran con nuestra fundación son:



5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente5.3 Nuestro compromiso
con el deporte5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

Fundación Balia por la infancia



En 2024, Generali ha continuado su relación de cooperación con la Fundación Balia por la infancia en Madrid. Durante 2024, un total de 95 familias han participado en los proyectos para familiar. Un total de 480 beneficiarios (192 adultos, 249 menores directos y 39 menores indirectos de 0-6 años) han sido atendidos en los proyectos de "Crecer felices en familia", "Aulas Balia" y "Balía Summer Camp"..

El programa "Crecer. felices en familia", tiene 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 Balia", programa enfocado a niños de 3 a 6 años con el objetivo de frenar el abandono escolar a través del refuerzo y el desarrollo del talento. 63 niños y niñas acuden a los centros de Balia de Latina y Tetuán todas las tardes después del colegio donde aprenden jugando a través del respeto y los valores del esfuerzo.

El tercer proyecto que desarrollamos con esta ONG es el "Balía Summer Camp", en el que facilitamos becas a los niños que se encuentran en situación de vulnerabilidad para acceder a campamentos urbanos 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 en un entorno seguro, sino que además garantizan una alimentación adecuada y saludable y permiten a sus padres la conciliación laboral.

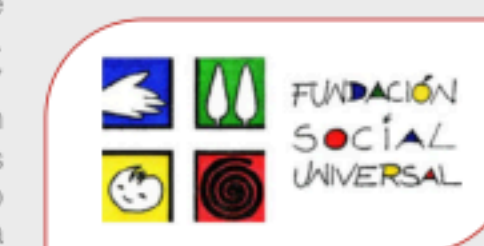
Associació Educativa Itaca



En Barcelona, THSN colabora con la l'Associació Educativa Itaca. Durante 2024, el proyecto ha dado soporte para la educación parental a un total de 90 familias con niños de 0 a 6 años, en riesgo de exclusión social por pobreza. AE Itaca desarrolla además un proyecto socioeducativo al servicio de la comunidad, cuya finalidad es generar igualdad de oportunidades y acompañar en el proceso de desarrollo de las familias. Nuestra Fundación desarrolla además el proyecto en verano "Itaca Summer Camp", con el que se da apoyo a través de becas a 197 niños y niñas de entre 3 y 6 años, en situación de vulnerabilidad.

Junto a AE Itaca, desarrollamos un programa pionero (AMAM, que significa mamá al revés) de apoyo y acompañamiento a mamás embarazadas en situación de vulnerabilidad. En este programa trabajamos en la prevención y preparamos a los futuros padres para afrontar el nacimiento del nuevo integrante en la familia. Un total de 214 beneficiarios (89 madres y padres y 125 niños) han participado en los grupos de embarazo y postparto, siendo un éxito total ya que, actualmente se observa el impacto del programa en la confianza de las madres y padres en la crianza de sus hijos recién nacidos.

Fundación Social Universal



El tercer proyecto de THSN España es el "Hogar de Tardes Mamá Margarita" que desarrollamos junto a la Fundación Social Universal, situada en Montilla, Córdoba. El proyecto da soporte a 30 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 37 niños de 3 a 7 años, acuden todas las tardes al nuestro centro, donde aprenden a través de talleres educativos en los que se promueve la educación en valores y potencia el éxito escolar mediante el refuerzo. Este proyecto está cofinanciado por el Ayuntamiento de Montilla y la empresa RIOMA, S.L. que luchan contra la desigualdad y la educación infantil en colectivos en riesgo de exclusión social.

5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso
con el deporte

5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

Asociación El Arca



En el año 2024, hemos consolidado nuestra colaboración junto a la Asociación El Arca, situada en Valencia. El proyecto da soporte a 45 familias en riesgo de exclusión social. Un total de 56 mamás y sus hijos, de 0 a 6 años, acuden a los centros de Nazaret y la Punta para participar en talleres de crianza, ayudándoles a mejorar sus habilidades parentales y a actuar como una influencia positiva en sus hijos, así como talleres para potenciar el desarrollo de las capacidades psicomotrices y cognitivas de los niños. Este proyecto, está cofinanciado por la empresa Autotransporte Turístico Español, S.L. quien ha asumido el reto como propio y lucha también por la igualdad de oportunidades entre niños y jóvenes en riesgo de exclusión social dentro de su programa de RSC.

THSNreacciona

La iniciativa THSNreacciona, nació para dar ayuda de emergencia a las necesidades directas más inmediatas de nuestras familias dentro de los programas de la Fundación, habiendo ejecutado las siguientes iniciativas en 2024:

- En cofinanciación con Autotransporte Turístico Español, S.L., hemos dado apoyo económico través de tarjetas monedero para la adquisición de alimentación y productos de higiene de primera necesidad a 63 familias que participan en los programas de THSN en las localidades de Córdoba, Madrid y Barcelona.
- Para que ningún niño se quedase sin regalos en Navidad, movilizamos a nuestros empleados y mediadores quienes donaron regalos a 450 niños de nuestras cuatro ONG partner.

Voluntariado

Para integrar THSN en la cultura de empresa, Generali favorece la participación de sus empleados y de sus agentes en campañas de voluntariado. En 2024, se han desarrollado 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.

Estas campañas, han financiado varios programas, siendo los más significativos, los campamentos urbanos de verano de nuestros partners Fundación Balia, Asociación Educativa Itaca, Asociación El Arca y Fundación Social Universal. Un total de 435 empleados de Generali han participado en alguna iniciativa, sumando un total de 4.783 horas de voluntariado corporativo durante este ejercicio.



5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso
con el deporte

5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

5.1.2 Acuerdo de colaboración con la AECC

Generali y la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) firmaron en 2024 un convenio de colaboración para promover iniciativas de concienciación y prevención sobre el cáncer entre sus empleados. Las primeras iniciativas están relacionadas con la sensibilización y prevención de los distintos tipos de cáncer femenino como el de mama y masculino, como el de próstata.

Mediante esta colaboración, Generali además compartirá campañas y acciones promovidas por la asociación, como charlas y tras actividades, sumándose así al objetivo de la AECC de alcanzar una supervivencia de cáncer del 70%.



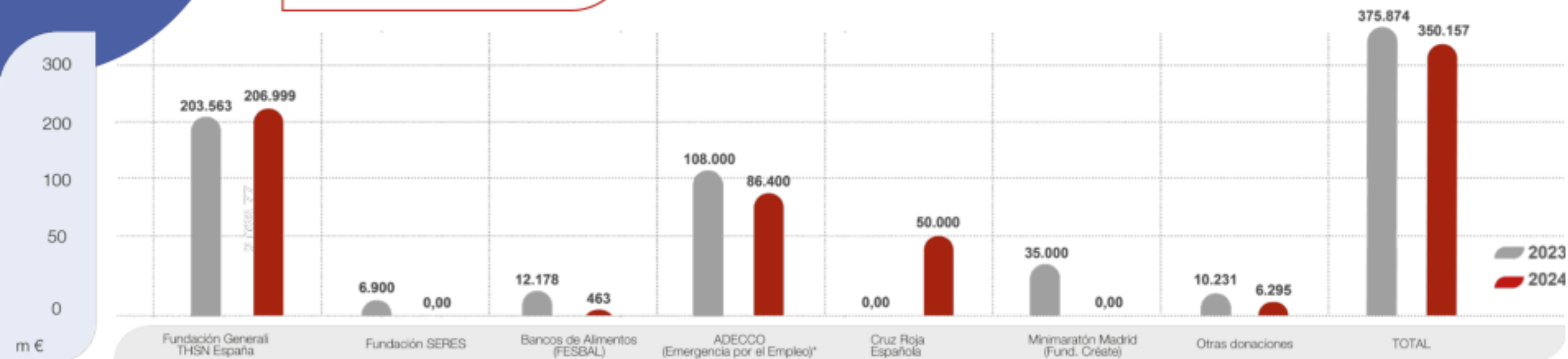
asociación
española
contra el cáncer

5.1.3 Aportación a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En Generali sabemos que las donaciones y los patrocinios que son en apariencia legítimos pueden servir de pretexto para realizar sobornos. Por ello, se siguen unos principios en relación con las donaciones y aportaciones a entidades sin ánimo de lucro:

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

La parte principal de estas donaciones ha sido canalizada por medio de la Fundación Generali THSN España. Esta fundación colabora con diversas ONGs para el cumplimiento de su fin fundacional y tiene a Generali Seguros como a su principal donante. Recibe también donaciones de terceros y somete dichas donaciones al procedimiento de *due diligence* descrito para prevenir el blanqueo de capitales.

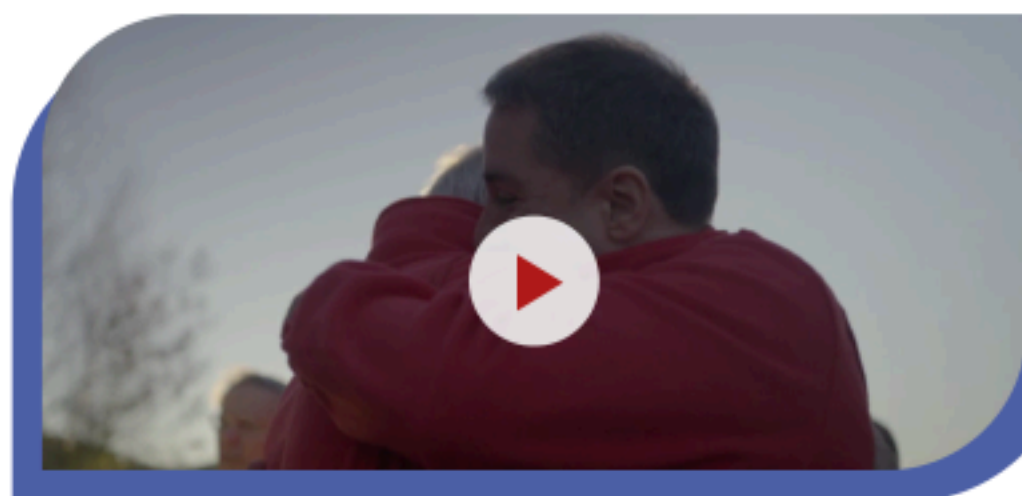


* Parte de esta donación se destina a la inclusión de personas con discapacidad

5.2 Nuestro compromiso con el medioambiente: Bosque Generali

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

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



Gracias a la colaboración de 100 voluntarios de Generali y forestales, hemos creado un bosque de 18 hectáreas en esta zona en el que hemos plantado más de 18.000 árboles autóctonos: pinos, robles y castaños.

Desde 2020 Generali ofrece a sus clientes de decesos, mediante un acuerdo de colaboración con Mémora, la posibilidad de plantar un árbol en homenaje al ser querido.

En el marco de este acuerdo se han plantado desde 2020, un total de 806 árboles, además de los indicados en el Bosque Generali.

Durante 2024 se iniciaron las tareas para ampliar nuestra acción medioambiental extendiendo nuestro Bosque Generali en la provincia de Soria. En concreto en el término municipal de Santa Cruz de Yanguas, donde durante 2024 se han repoblado 7,24 hectáreas con 7.900 árboles de especies autóctonas: pino silvestre, pino salgareño, roble carrasqueño y espino blanco.



Imágenes del proyecto de reforestación en Santa Cruz de Yanguas (Soria)

TOTAL BOSQUE GENERALI 2024

Superficie: 65,16 hectáreas
(+262% vs. 2023)

Árboles: 69.800
árboles(+287% VS. 2023)

Y en el término municipal de Tajahuerce se han plantado 43.900 árboles en una superficie de 39,92 hectáreas. En concreto se han plantado las siguientes especies autóctonas: sabina albar, pino salgareño, roble carrasqueño, encina y espino blanco.

5.3 Nuestro compromiso con el deporte

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.

Generali, aseguradora oficial de la Federación Nacional de Rugby y patrocinador de la Selección Española de Rugby XV:



Por todos estos motivos, Generali es patrocinador principal de la selección española masculina de Rugby XV y copatrocinador de la Selección absoluta femenina de Rugby XV, así como de las Selecciones españolas femeninas y masculinas de Rugby XV Sub-20, Sub 18, Sub 17 y Sub 16.

Generali apoya la promoción del rugby y de sus valores en nuestra sociedad con el programa *Get Into Rugby*, mediante 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 preventiva ante 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 2024, Grupo Generali España renovó su patrocinio al equipo de hockey sobre patines Palau Solità i Plegamans, cuyo equipo femenino participa en la división de honor de este deporte. Durante la temporada 2024 fueron campeonas de la Copa de la Reina por primera vez en su historia y de la O.K. Liga Femenina por quinta vez. En los 12 años de patrocinio por parte de Generali el equipo de hockey ha ganado, entre otras, 2 Copas de Europa, 5 O.K. ligas femeninas, 1 Supercopa de España o 2 Ligas catalanas.

5.1 Nuestra acción social

5.2 Nuestro compromiso
con el medioambiente

5.3 Nuestro compromiso
con el deporte

5.4 Nuestro compromiso
con la formación

5.5 Afiliación y asociaciones

Open de tenis femenino Ciudad Palma del Río:



Generali patrocinó en 2024, por cuarto 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.

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 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.

La Generali Maratón Málaga, que ha aumentado un 60% el número de inscritos desde 2023, batió el récord de participantes en su edición de 2024 con más de 16.000 corredores en sus dos principales pruebas: maratón y media maratón.



Se desarrollaron también 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 al donar la organización 1€ por corredor a la Fundación Generali The Human Safety Net España.

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

5.4 Nuestro compromiso con la formación



Generali y la **Universidad CEU San Pablo**, han renovado en 2024 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.

Durante 2024 Generali, junto con la Universidad CEU San Pablo pusieron en marcha un programa de ayudas económicas para estudiantes de último grado, que premiará los tres mejores trabajos de fin de grado de los estudiantes de la Facultad de Económicas y Empresariales. Los ganadores recibirán una ayuda económica de 10.000 euros que deberán destinar a ampliar sus estudios realizando un curso de postgrado.

5.5 Afiliación y asociaciones

Generali es miembro de UNESPA, la asociación española de compañías de seguros y reaseguros. La asociación, fundada en 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 62 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.





6. Reconocimientos y premios

En 2024, Grupo Generali España 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.



Top Employer 2024

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 Grupo Generali España en 2024 como **la mejor empresa de todos los sectores para trabajar en España**, por ser una de las organizaciones con mayor nivel de exigencia en su gestión de personas por séptimo año consecutivo.



Premio Tiépolo

Galardón otorgado conjuntamente por la **Cámara de Comercio e Industria italiana para España (CCIS)** y la **Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**. Reconoce la relevante contribución de Generali al fortalecimiento de los vínculos económicos y comerciales entre España e Italia. Se ha valorado especialmente la labor de Andrea Sironi (Presidente del Consejo de Administración de Assicurazioni Generali), quien recogió el premio, en la consolidación de Assicurazioni Generali como uno de los actores clave del mercado asegurador en España, donde la compañía cuenta con presencia desde 1834.



Certificado EFR

Generali renueva en 2024 su certificación **como empresa familiarmente responsable** y como entidad proactiva (B+) en la gestión de la conciliación. La certificación consiste en un proceso de auditoría externa a cargo de la Fundación Másfamilia, en el que se evalúa la implantación del modelo en la organización y los avances de la compañía en materia de conciliación.



100 Mejores ideas

El suplemento **"Actualidad Económica" de El Mundo** ha reconocido nuestro proyecto **AMAM** de THSN como una de las 100 mejores ideas de 2024. Se reconocen las mejores ideas dentro de la actividad innovadora de las compañías españolas en los ámbitos de la salud, la digitalización y la sostenibilidad. El Proyecto AMAM es un programa de acompañamiento y formación para mujeres embarazadas en situación de vulnerabilidad por pobreza que The Human Safety Net desarrolla junto con l'Associació Educativa Itaca en Barcelona. Ofrece atención temprana y preparación emocional para el nacimiento de un hijo a través de cuatro bloques temáticos: el embarazo, el ejercicio físico, la lactancia y la crianza.



Premio a la excelencia y calidad en la atención al cliente:

Reconocimiento otorgado por **Salesforce**, que destaca el compromiso de Generali con la mejora continua de sus servicios y la satisfacción del cliente, resultado de sus esfuerzos por ofrecer una experiencia excepcional a sus clientes a través de la innovación y la excelencia en la atención al cliente.



Diversity award 2024

otorgado por **Intrama Consultoría**, en la categoría **Diversidad en la discapacidad**, por nuestra apuesta por el talento diverso y las capacidades singulares de las personas, desde un enfoque holístico basado en la concienciación, el acompañamiento y la escucha.



100 mejores empresas para trabajar

ranking realizado por **Forbes** en el que Generali está por tercer año consecutivo. Analiza, entre otras cuestiones, la diversidad, la igualdad, la conciliación, la flexibilidad, el desarrollo profesional y la estrategia RSC.



Mejores empresas del mundo para mujeres

Forbes sitúa a Generali en la posición 9 del ranking de mejores empresas para trabajar del mundo para mujeres. Reconoce así la excelencia en la atracción, retención y desarrollo del talento femenino mediante la oferta de opciones de trabajo flexible, programas de desarrollo de habilidades, permisos familiares y una misión alineada con el empoderamiento de las mujeres.



100 mejores directores de RRHH

reconocimiento otorgado por la revista **Forbes** que resalta a los profesionales que han demostrado una gestión ejemplar en el área de Recursos Humanos, promoviendo prácticas innovadoras y efectivas en sus organizaciones.



Segundo Premio WELLBEING AWARD 2024

otorgado por **Intrama Consultoría**, por nuestra iniciativa #MENTALVERSO, el programa para el cuidado de la salud mental y emocional de los profesionales y sus familias, que ya ha sido objeto de diversos reconocimientos desde su implantación.



Reconocimiento Top EX Company,

como una de las 20 empresas que **mejores prácticas de experiencia del empleado** desarrollan. Este galardón fue otorgado por Intrama consultoría en el EXFuture Summit.



Reconocimiento Top Diversity Company 2024

que nos acredita como una de las 50 empresas españolas con mejores prácticas en la gestión de la diversidad.



Reconocimiento Top Wellbeing Company:

otorgado por **Intrama Consultoría**, como una de las empresas con mejores prácticas en salud laboral y bienestar corporativo de España.



Sello Diversity Leading Company

como **empresa líder en diversidad** otorgado por **Equipos y talento**.



Finalista en los Premios de Marketing y Comunicación

en el sector asegurador con la **Mejor campaña de comunicación interna** por "THSN Global Challenge" y la **Mejor campaña de comunicación a clientes** por "Cumpliendo sueños"



Premio Internacional al Mejor Modelo de Negocio en la especialidad Factor Humano

galardón otorgado por **Development Systems** y **APD** en la XIII Edición de estos premios por el compromiso de Generali por promover oportunidades de conciliación y flexibilidad, así como en apoyar el desarrollo profesional.



Premios DCH

En su II edición reconocen a Generali como una de las 10 empresas por su Salario Emocional. Este reconocimiento refuerza el compromiso de la Compañía en promover un futuro más seguro, sostenible y saludable para las personas.



Foro RRHH 24

Distingue el proyecto de Generali de innovación en bienestar de sus empleados. La distinción reconoce la labor y al trabajo diario que realiza GENERALI para cuidar de las personas en los cuatro ejes principales: físico, mental, financiero y social.



Premio Corredor Green

Fecor, la Federación de Organizaciones Profesionales de Corredores y Corredurías de Seguros de España, otorgó a Generali el reconocimiento "Corredor Green" por ser el equipo de compañía más involucrado en ser sostenible.



Premio Gref a la mejor iniciativa formativa:

Generali ha sido reconocida con el premio "Gref de bronce" a la mejor iniciativa formativa del sector financiero y asegurador por la implantación de un modelo de direccionamiento comercial en un entorno de transformación. Gref es la asociación más representativa del sector financiero y asegurador, que agrupa a las principales entidades financieras y de seguros de España.





Anexos

Principales magnitudes del Grupo Generali

Generali es uno de los mayores Grupos aseguradores y de gestión de activos. Con más de 87.000 empleados y 161.000 agentes al servicio de 71 millones de clientes, tiene una posición de liderazgo en Europa y una presencia creciente en Asia y Latinoamérica.

PRIMAS BRUTAS EMITIDAS

95.190 M € +14,9%

RESULTADO OPERATIVO

7.295 M € +8,2 %

RESULTADO NETO AJUSTADO ⁽¹⁾

3.769 M € +5,4 %

RESULTADO NETO

3.724 M € -0,6 %

DIVIDENDO POR ACCIÓN PROPUESTO

1,43 € +11,7 %

TOTAL DIVIDENDOS PROPUESTOS ⁽²⁾

2.172 M € +9,3 %

TOTAL ACTIVOS GESTIONADOS

863.000 M € +31,6%

RATIO DE SOLVENCIA ⁽³⁾

210% -10 p.p.

VIDA

LIFE NET INFLOWS

9.674 M € -

NEW BUSINESS VALUE (NBV)

2.383 M € +2,3 %

RESULTADO OPERATIVO

3.982 M € +6,6%

NO VIDA

PRIMAS BRUTAS EMITIDAS

33.756 M € +7,7 %

RATIO COMBINADO SIN DESCONTAR (CoR)

95,9 % -0,8 p.p.

RESULTADO OPERATIVO

3.052 M € +5,1 %

GESTIÓN DE ACTIVOS Y PATRIMONIO

RESULTADO OPERATIVO

1.176 M € +22,6 %

HOLDING Y OTROS NEGOCIOS

RESULTADO OPERATIVO

-536 M € +29,1 %

GANANCIAS POR ACCIÓN (CAGR 2021-2024) ⁽⁴⁾

✓ 11,3%

DIVIDENDOS ACUMULADOS (2022-2024) ⁽⁵⁾

✓ 5.500 MM €

FLUJO DE CAJA NETO ACUMULADO (2022-2024) ⁽⁶⁾

✓ 9.600 MM €

(1) Resultado Neto Ajustado: incluye ajustes por 1) Ganancia o pérdida en inversiones a valor razonable a través de ganancias o pérdidas (FVTPL) y otros instrumentos financieros en negocios no participativos y fondos de accionistas. 2) Efecto de la hiperinflación bajo IAS 29. 3) Amortización de intangibles relacionados con fusiones y adquisiciones, si son materiales; 4) el impacto de ganancias o pérdidas de adquisiciones y disposiciones, incluyendo posibles costes de reestructuración del coste incurridos durante el primer año desde la adquisición, si es material.

(2) El dividendo propuesto total, sujeto a todas las aprobaciones relevantes, tiene en cuenta todas las transacciones aprobadas por el Consejo de Administración hasta el 12 de marzo de 2025 o realizadas sobre el capital social hasta la misma fecha, y excluye las acciones propias de la Compañía.

(3) El ratio de solvencia debe entenderse como preliminar, ya que el Ratio de Solvencia Regulatorio definitivo se presentará a la autoridad de supervisión de acuerdo con el calendario previsto por la normativa de Solvencia II para la presentación de información oficial.

(4) CAGR a 3 años basado en las ganancias por acción ajustadas de 2024 versus las ganancias por acción ajustadas de 2021.

(5) Los dividendos acumulados se expresan sobre la base del efectivo (es decir, los flujos de efectivo se informan en el año del pago). La distribución total acumulada para el periodo 2022-2024, incluyendo la recompra de acciones, asciende a 6.500 millones de euros.

(6) El flujo de caja neto acumulado se expresa sobre la base del efectivo (es decir, los flujos de caja se informan en el año del pago).



HUELLA DE CARBONO DE NUESTRO PORTFOLIO DE INVERSIONES (EVIC)

89 tCO₂e/M €

-51,1% vs. 2019



NUEVAS INVERSIONES VERDES Y SOSTENIBLES (2021-2024)

13.921 M €



FENICE 190 (2020-2024)

3.656 M €

INVERSOR
RESPONSABLE



PRIMAS DE SOLUCIONES ASEGURADORAS CON COMPONENTES ESG ⁽¹⁾

25.193 M €

+12,3% (GAGR 2021-2024)



NPS RELACIONAL (R-NPS) ⁽²⁾

22,4

+0,9



INVERSIONES EN DIGITALIZACIÓN Y TECNOLOGÍA (2022-2024) ⁽³⁾

1.200 M€

ASEGURADOR
RESPONSABLE

CIUDADANO
RESPONSABLE



PAÍSES ACTIVOS

26

0,0%

PARTNERS

85

10,4%

EMPLEADOR
RESPONSABLE



RATIO DE ENGAGEMENT

83%

0 p.p.



ENTIDADES CON TRABAJO HÍBRIDO

100%

0,0 p.p.



EMPLEADOS CON UPSKILLING

84%

+16 p.p.



MUJERES EN POSICIONES ESTRATÉGICAS ⁽⁴⁾

38,6%

+3,8 p.p.

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO DE LAS OPERACIONES DEL GRUPO

75.322 tCO₂e

-46,1% vs. 2019

(1) Soluciones aseguradoras con componentes ESG es una definición interna usada con propósitos de identificación

(2) Este indicador incluye 23 mercados en los que Generali opera bajo su marca: Argentina, Austria, Bulgaria, Croacia, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Italia, Malasia, Polonia, Rumanía, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suiza, Tailandia, Turquía y Vietnam.

(3) Este indicador se refiere a las compañías aseguradoras consolidadas que son parte del programa "Tecnología, Datos & Digital", que ha lanzado iniciativas de transformación con el propósito de escalarlas y converger el expertise, la eficiencia en costes y la mejora del servicio mediante la adopción de las últimas tecnologías, liberando del poder de los datos, asegurando la seguridad e impulsando el potencial de innovación, conforme al modelo de Socios de por Vida de Generali.

(4) El resultado alcanzado del 38,6%, comparado con el objetivo del 40%, se considera positivo dado el ambicioso propósito inicial frente al punto de partida del 30% de 2021. Es especialmente importante teniendo en cuenta que, a pesar de los cambios en el alcance y reorganizaciones entre 2022 y 2024, el objetivo no ha cambiado. Considerando el alcance asegurador del Grupo, el resultado alcanzado es 40,5%, lo que supera el objetivo.



ALCANZADO



PARCIALMENTE ALCANZADO



www.generali.es