

Remunerazione e sostenibilità

Coerentemente con le politiche di Gruppo e in linea con le previsioni del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (Sustainable Finance Disclosures Regulation – SFDR) i sistemi di incentivazione sono integrati al fine di includere i fattori ESG, in particolare:

- inclusione di obiettivi non finanziari nel nuovo piano di incentivazione di lungo termine correlati alla finanza sostenibile e alla presenza femminile nelle posizioni strategiche;
- inclusione nel nuovo piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo dell'opportunità di acquistare azioni a condizioni agevolate, in funzione dell'apprezzamento del valore del titolo e del raggiungimento dell'obiettivo ESG di decarbonizzazione connesso alla riduzione delle emissioni delle attività di Generali;
- previsioni di KPI ESG (quantitativi e/o qualitativi) in specifici cluster della popolazione (ad es. contribuzione alla diversity per i Managers oppure obiettivi quali-quantitativi correlati alla implementazione della politica di sostenibilità "Sustainability Policy and Adverse Sustainability Impact Statement" della Società per i Portfolio Manager).

La previsione di specifici indicatori di performance legati a fattori ESG e la valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, in base anche a quanto disposto dalle normative interne per la gestione degli investimenti responsabili¹, rendono la Politica di remunerazione coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento, sia da un punto di vista di performance individuale che di allineamento e tutela degli interessi di investitori e stakeholder.

Attraverso la Politica di Remunerazione, il Gruppo sostiene la diversità e l'inclusione realizzando iniziative mirate a ridurre il Gender Pay Gap, la formazione permanente e il miglioramento delle competenze della propria popolazione attraverso attività di upskilling e reskilling.

Coerentemente con tale finalità e in linea con le best practice internazionali, la SGR ha attivato specifiche azioni volte ad assicurare la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, come ad esempio l'integrazione di benchmark di mercato, basati su ruolo e responsabilità, in tutti i processi decisionali di compensation (assunzione, salary review, promozione) e il monitoraggio dei gap retributivi a parità di ruolo.

¹ Si specifica che, coerentemente con il Regolamento SFDR, la SGR ha adottato una specifica politica di sostenibilità "Sustainability Policy and Adverse Sustainability Impact Statement" disponibile sul sito internet della Società che descrive le metodologie di integrazione dei "rischi di sostenibilità" nel processo di investimento.

Remuneration and sustainability

Consistently with Group policies and in line with the provisions of the EU Regulation 2019/2088 of November 27, 2019 relating to the information on sustainability in the financial services sector (Sustainable Finance Disclosures Regulation - SFDR), the incentive systems are integrated in order to include ESG factors, in particular:

- inclusion of non-financial objectives in the new long-term incentive plan related to sustainable finance and the presence of women in strategic positions;
- inclusion in the new shareholding plan for Group employees of the opportunity to purchase shares at preferential conditions, based on the appreciation of the value of the stock and the achievement of the ESG decarbonisation target connected to the reduction of emissions from Generali's activities;
- inclusion of ESG KPIs (quantitative and / or qualitative) for specific clusters of the population (eg. contribution to diversity for the managers or qualitative and quantitative objectives related to the implementation of the "Sustainability Policy and Adverse Sustainability Impact Statement" Society for Portfolio Managers).

The inclusion of specific performance indicators linked to ESG factors and the assessment of the level of achievement of the objectives, also based on the provisions of internal regulations for the management of responsible investments², makes the Remuneration Policy consistent with the integration of sustainability in investment decisions, both from the individual performance point of view and the alignment and protection of the interests of investors and stakeholders one.

Through the Remuneration Policy, the Group supports diversity and inclusion by implementing initiatives aimed at reducing the gender pay gap, lifelong learning and improving the skills of its population through upskilling and reskilling activities. Consistently with this purpose and in line with international best practices, the SGR has activated specific actions aimed at ensuring the gender neutrality of the remuneration policies, such as the integration in all compensation decision-making processes (hiring, salary review, promotion) of market benchmarks, based on role and responsibility and the monitoring of pay gaps for the same role.

² It is specified that, in line with the SFDR Regulation, the SGR has adopted a specific sustainability policy "Sustainability Policy and Adverse Sustainability Impact Statement" available on the Company's website which describes the methodologies for integrating "sustainability risks" in the investment process .