



**Generali Luxembourg**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE IN MATERIA  
DI SOSTENIBILITÀ**

Servizio Relazioni Umane –  
Servizio Distribuzione



[www.generali.lu](http://www.generali.lu)

## RIEPILOGO ESECUTIVO

Il 27 novembre 2019, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno adottato il regolamento (UE) 2019/2088 "relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari", cosiddetto "SFDR", al fine di armonizzare la pubblicazione e aumentare la trasparenza per quanto riguarda l'integrazione dei fattori di sostenibilità e la considerazione degli effetti negativi. Il regolamento è entrato in vigore il 29 dicembre 2019.

Al fine di soddisfare le esigenze previste dal regolamento europeo, Generali Luxembourg pubblica il seguente documento, che contiene informazioni sull'integrazione dei rischi in materia di sostenibilità nelle politiche di remunerazione (come definito dall'articolo 5 del regolamento SFDR).

### **1. Integrazione dei rischi in materia di sostenibilità nelle politiche di remunerazione interna**

Generali persegue un obiettivo di crescita a lungo termine, integrando la sostenibilità nella propria attività e agendo come "Lifetime Partner" di tutte le parti interessate.

Gli impegni sul fronte della sostenibilità rappresentano un pilastro delle priorità commerciali di Generali, pienamente integrati nella politica di remunerazione del Gruppo e nel sistema di incentivazione connessi alla creazione di valore sostenibile sul lungo periodo.

Il sistema di incentivazione dei dirigenti del Gruppo si fonda su un approccio meritocratico e su un piano pluriennale, con una combinazione di remunerazione variabile annua e azioni differite, integrando obiettivi strategici di sostenibilità/ESG (considerazioni ambientali, sociali e di governance), inclusa la strategia climatica di Generali divulgata al mercato nel 2018:

- almeno il 20% della remunerazione variabile annua dei dirigenti di alto livello è connesso agli obiettivi ESG e agli indicatori chiave di prestazione (KPI) legati a prospettive specifiche: Persone (ad es. indice di diversità e di inclusione), Brand & "Lifetime Partner" (ad es. relazione Net Promoter Score) e Sostenibilità (ad es. percentuale di crescita degli investimenti verdi e sostenibili, percentuale di crescita dei prodotti verdi e sociali, sviluppo della comunità sociale attraverso la Human Safety Net);
- la remunerazione variabile legata ad azioni differite rafforza il legame con la creazione di valore sostenibile sul lungo periodo.

La politica di remunerazione del Gruppo tiene conto dell'integrazione dei rischi di sostenibilità nel processo decisionale in materia di investimento. Essa contiene, inoltre, riferimenti specifici ai regolamenti interni del Gruppo che disciplinano i rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento.

Il miglioramento continuo del legame tra sostenibilità e remunerazione è un obiettivo primordiale del nostro Gruppo.

## **2. Integrazione dei rischi in materia di sostenibilità nella politica di remunerazione applicabile ai distributori**

Generali Luxembourg si impegna a remunerare i distributori per tutti gli investimenti che promuovono, tra le altre caratteristiche, quelle ambientali o sociali, o una combinazione di queste e per gli investimenti che hanno come obiettivo la sostenibilità o la riduzione delle emissioni di carbonio, secondo le stesse modalità utilizzate per la remunerazione degli altri investimenti non aventi tali caratteristiche.