

POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA SOSTENIBILIDAD

Departamento de Recursos Humanos - Departamento de Distribución



www.generali.lu

Principales actualizaciones realizadas	Fechas de actualización
Versión inicial	Junio 2021

RESUMEN EJECUTIVO

El 27 de noviembre de 2019, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron el Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros, denominado «SFDR», con el fin de armonizar la divulgación y aumentar la transparencia con respecto a la integración de los factores de sostenibilidad y la consideración de los impactos negativos. Este entró en vigor el 29 de diciembre de 2019.

Generali Luxembourg, con el fin de cumplir con los requisitos del Reglamento europeo, publica el siguiente documento que incluye información sobre la integración de los riesgos de sostenibilidad en las políticas de remuneración (tal y como se define en el artículo 5 del SFDR).

1. Integración de los riesgos de sostenibilidad en las políticas de remuneración interna

Generali persigue un crecimiento a largo plazo, integrando la sostenibilidad en su actividad principal y actuando como «Lifetime Partner» de todas las partes interesadas.

Los compromisos de sostenibilidad son un pilar en cuanto a prioridades de los profesionales de Generali, plenamente integrados en la política de remuneración del Grupo y en el sistema de incentivos vinculados a la creación de valor sostenible a largo plazo.

El sistema de incentivos para ejecutivos del Grupo se basa en la meritocracia y en un plan plurianual, con una combinación de retribución variable anual y acciones diferidas, que integra objetivos estratégicos de sostenibilidad / ESG (consideraciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo), incluida la estrategia climática de Generali divulgada al mercado en 2018:

- al menos el 20 % de la remuneración variable anual de los altos directivos está vinculada a objetivos ESG y a indicadores clave de rendimiento (KPIs) relativos a perspectivas específicas: Personas (por ejemplo, índice de diversidad e inclusión), Brand & "Lifetime Partner" (por ejemplo, informe Net Promoter Score) y Sostenibilidad (por ejemplo, crecimiento porcentual de las inversiones ecológicas y sostenibles, crecimiento porcentual de los productos ecológicos y sociales, desarrollo de la comunidad social a través de The Human Safety Net);
- la remuneración variable vinculada a las acciones diferidas refuerza el vínculo con la creación de valor sostenible a largo plazo.

La política de remuneración del Grupo tiene en cuenta la integración de los riesgos de sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones de inversión. Además, contiene referencias específicas al reglamento interno del Grupo sobre los riesgos de sostenibilidad en las decisiones de inversión.

La mejora continua del vínculo entre sostenibilidad y retribución es un objetivo primordial de nuestro Grupo.

2. Integración de los riesgos de sostenibilidad en la política de remuneración aplicable a los distribuidores

Generali Luxemburgo se compromete a remunerar a los distribuidores por todos los vehículos de inversión que promuevan, entre otras características, características medioambientales o sociales, o una combinación de estas características, y los vehículos que tengan como objetivo la inversión sostenible o una reducción de las emisiones de carbono, según el mismo método que el utilizado para la remuneración de los distribuidores por los otros vehículos dentro de cada producto.