

**Generali Luxembourg**

**POLITIQUES DE REMUNERATION EN MATIERE  
DE DURABILITE**

Service Relations Humaines –  
Service Distribution



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

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Le 27 novembre 2019, le Parlement européen et le Conseil ont adopté le règlement (UE) 2019/2088 "sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers" dit "SFDR" afin d'harmoniser la publication et d'accroître la transparence en ce qui concerne l'intégration des facteurs de durabilité et la prise en compte des incidences négatives. Il est entré en vigueur le 29 décembre 2019.

Generali Luxembourg, dans le but de satisfaire aux exigences prévues par le Règlement européen, publie le document suivant qui comprend des informations concernant l'intégration des risques en matière de durabilité dans les politiques de rémunération (telles que définies par l'article 5 de SFDR).

### **1. Intégration des risques en matière de durabilité dans les politiques de rémunération interne**

Generali poursuit une croissance à long terme, intégrant la durabilité dans son cœur de métier et en agissant comme « Lifetime Partner » des parties prenantes.

Les engagements de durabilité représentent un pilier des priorités commerciales de Generali, pleinement intégrés dans la politique de rémunération du Groupe et le système d'incitation liés à la création sur le long terme de valeur durable.

Le système d'incitation des cadres dirigeants du Groupe est fondé sur une approche méritocratique et un plan pluriannuel, avec une combinaison de rémunération variable annuelle et d'actions différées, intégrant les objectifs stratégiques de durabilité / ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise) y compris la stratégie climat de Generali divulguée au marché en 2018 :

- au moins 20 % de la rémunération variable annuelle des cadres supérieurs est liée aux objectifs ESG et aux indicateurs clés de performance (KPIs) liés à des perspectives spécifiques : Personnes (exemple : indice de diversité et d'inclusion), Brand & « Lifetime Partner » (exemple : rapport Net Promoter Score) et Durabilité (exemple : pourcentage de croissance des investissements verts et durables, pourcentage de croissance des produits verts et sociaux, développement de la communauté sociale par le biais de The Human Safety Net) ;
- la rémunération variable liée à des actions différées renforce le lien avec la création de valeur durable sur le long terme.

La politique de rémunération du Groupe prend en compte l'intégration des risques de durabilité dans les processus de décision en matière d'investissement. Elle contient également des références spécifiques aux règlements internes du Groupe régissant les risques de durabilité dans les décisions d'investissement.

L'amélioration continue du lien entre durabilité et rémunération est un objectif primordial de notre Groupe.



## **2. Intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération applicable aux distributeurs**

Generali Luxembourg s'engage à rémunérer les distributeurs pour tous les supports d'investissement promouvant entre autres caractéristiques, des caractéristiques environnementales ou sociales, ou une combinaison de ces caractéristiques et les supports ayant pour objectif l'investissement durable ou une réduction des émissions de carbone, selon la même méthode que celle utilisée pour la rémunération des distributeurs pour les autres supports au sein de chaque produit.