

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.