

In linea con il Regolamento di Banca d'Italia e la disciplina SFDR, la Politica di Remunerazione della Società integra i fattori di sostenibilità ESG. In particolare, rispetto all'anno precedente, viene rafforzato il legame tra gli obiettivi definiti per i rischi ambientali e climatici ed i più ampi fattori ESG e i sistemi di incentivazione, assicurando un più puntuale indirizzo dei comportamenti verso gli obiettivi ESG (ad esempio tramite l'inserimento di KPIs legati al Piano di azione dei rischi climatici e ambientali della Società).

Si riporta di seguito una sintesi sull'argomento tratta dalla Politica di Remunerazione della Società approvata dall'Assemblea degli Azionisti.

## Remunerazione e sostenibilità

Coerentemente con le politiche di Gruppo e in linea con le previsioni del Regolamento di Banca d'Italia e del Regolamento UE 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (Sustainable Finance Disclosure Regulation – SFDR) che richiedono l'integrazione dei rischi di sostenibilità nella politica e nei sistemi di remunerazione:

- I sistemi di incentivazione annuale sono integrati al fine di orientare i comportamenti verso gli obiettivi definiti nel Piano di Azione sui rischi climatici e ambientali della Società. L'inclusione di obiettivi specifici a supporto delle priorità definite nel suddetto Piano aziendale, nonché l'inclusione di specifici indicatori correlati alle normative interne per la gestione degli investimenti responsabili<sup>1</sup>, confermano la coerenza della Politica di remunerazione con le previsioni in tema di 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.

La Performance Scorecard annuale dei ruoli manageriali ricomprende inoltre l'obiettivo di People Value volto, tra l'altro, a promuovere la diversità di genere, generazionale e culturale - rafforzando nel contempo una cultura inclusiva - e a incentivare il potenziamento delle skill digitali, ciò a rafforzamento dell'impegno della Società a promuovere politiche neutrali rispetto al genere del personale.

- Il nuovo piano di incentivazione di lungo termine del Gruppo Generali (2023-2025 Group Long Term Incentive Plan) ha introdotto obiettivi ESG correlati alla strategia del Gruppo per il periodo 2022-2024 in tema di cambiamento climatico e diversità, confermando l'ambizione che il Gruppo intende conseguire a livello di cultura aziendale, sottolineando la strategicità della sostenibilità in ogni decisione di business.
- Il Piano di Azionariato Diffuso (We Share 2.0) offerto a tutti i dipendenti del Gruppo, prevede target di riduzione delle emissioni di CO<sup>2</sup> nell'ambito delle operazioni del Gruppo.

La Società adotta politiche neutrali rispetto al genere del personale sostenendo l'impegno del Gruppo, definito all'interno della strategia di Gruppo sulla Diversità, Equità e Inclusione (DEI).

---

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