

- Generali цели дългосрочен растеж, интегрирайки устойчивостта в основния бизнес и действайки като партньор за цял живот на заинтересованите страни.
- Ангажиментите за устойчивост са стълб от бизнес приоритетите на Generali, изцяло заложи в груповата и регионална политика за възнагражденията, както и в системата за стимули, свързани с дългосрочно създаване на устойчива стойност.
- Системата за стимулиране на ръководителите се основава на меритократичен подход и многогодишна рамка, с комбинация от годишно парично променливо възнаграждение и отложено променливо възнаграждение. Тя интегрира стратегическите цели за устойчивост и екологично социално управление (ESG), основаващи се на Стратегия 2021 на Generali и стратегическите цели за климата, вече оповестени на пазара:
  - Значителна част от годишното парично променливо възнаграждение на топ мениджмънта е обвързано с целите и KPI на ESG, свързани с конкретни направления: Хора (напр. индекс за разнообразие и включване), Марка и Партньори за цял живот (напр. нетен рейтинг на организатора (NPS) за взаимоотношения) и Устойчивост (напр. % растеж на зелени и устойчиви инвестиции; % растеж на зелени и социални продукти, развитие на социалната общност чрез The Human Safety Net);
  - Отложеното или дългосрочното променливо възнаграждение укрепва връзката с дългосрочното създаване на стойност;
  - Последният елемент подпомагащ устойчивото създаване на стойност, са разпоредбите за малус и възстановяване на изплатени или придобити възнаграждения, приложими по отношение на стимулите на мениджърите.
- Груповата и регионалната Политика за възнагражденията разглежда интегрирането на рисковете за устойчивост в процесите за взимане на инвестиционни решения, съдържащи също конкретни препратки към вътрешните разпоредби на Групата, уреждащи рисковете за устойчивост в рамките на инвестиционните решения.
- Непрекъснатото подобряване на връзката между устойчивост и възнаграждение е основната цел на нашата Група.