

Informacja

dotycząca sposobu zapewnienia spójności polityk wynagrodzeń ze strategią zarządzania ryzykami dla zrównoważonego rozwoju (zgodnie z art. 5 rozporządzenia w sprawie ujawniania informacji związanych ze zrównoważonym rozwojem w sektorze usług finansowych)

Generali dąży do długoterminowego wzrostu, integrując zrównoważony rozwój z podstawową działalnością Spółki i działając jako Partner na całe życie dla swoich interesariuszy.

Zobowiązania związane ze zrównoważonym rozwojem stanowią filar priorytetów działalności biznesowej Generali i są istotnym elementem polityki wynagrodzeń i długoterminowych planów motywacyjnych związanych z tworzeniem wartości w perspektywie długookresowej, przyjętych w Generali Życie T.U. S.A. oraz Generali PTE S.A.

Plany motywacyjne, które obowiązują w powyższych podmiotach są oparte na merytorycznej ocenie kadry menedżerskiej najwyższego szczebla dokonywanej w ramach programów zarówno krótko- jak i długoterminowych. Łączą one zmienne składniki wynagrodzenia przyznawane corocznie ze składnikami odroczonymi, które integrują cele strategiczne, dotyczące zrównoważonego rozwoju oraz cele strategii Generali i strategii klimatycznej, przekazane do wiadomości rynkowej.

Polityki wynagrodzeń powyższych podmiotów z grupy Generali Polska obejmują m.in. następujące rozwiązania w zakresie wspierania działań związanych ze zrównoważonym rozwojem, jak i ograniczaniem ryzyk dla zrównoważonego rozwoju:

- część zmiennych składników wynagrodzeń kadry menedżerskiej najwyższego szczebla jest powiązana z celami ESG* i KPI związanymi z określonymi perspektywami: ludzie (np. wskaźnik różnorodności i zaangażowania), Partnerzy Marki i Partnerzy na całe życie (np. badanie satysfakcji klienta NPS – Net Promoter Score) oraz zrównoważonym rozwojem (np. % wzrostu inwestycji ekologicznych i zrównoważonych, % produktów ekologicznych i społecznych, rozwój wspólnoty społecznej poprzez inicjatywę The Human Safety Net);
- odroczone (długoterminowe) wynagrodzenie zmienne wzmacnia związek z długoterminowym zrównoważonym tworzeniem wartości;
- w przypadku przyznania samochodów służbowych w ramach pakietu wynagrodzeń kadrze menadżerskiej najwyższego szczebla, podejmowane są działania, by zapewnić samochody hybrydowe lub niskoemisyjne (ich emisja dwutlenku węgla nie może przekraczać 130 g/km);
- elementem wspierającym zrównoważone tworzenie wartości są także klauzule: malus i clawback.

Wzmacnianie powiązania zasad zrównoważonego rozwoju z wynagrodzeniami jest jednym z podstawowych celów Generali Polska.

* ESG: Environmental Social Governance – czynniki środowiskowe, społeczne i ładu korporacyjnego. stan na marzec 2021

