

- Generali pursues long-term growth, integrating sustainability into the core business and acting as Lifetime Partner to the stakeholders.
- The sustainability commitments are a pillar of Generali business priorities, fully embedded in the Group and Regional Remuneration Policy and incentives system linked to long term sustainable value creation.
- The executives incentives system is based on a meritocratic approach and a multi-year framework, with a combination of annual cash variable remuneration and deferred variable remuneration, integrating sustainability/ESG\* strategic objectives based on Generali's 2021 and climate strategy goals, already disclosed to the market:
  - substantial part of top managers annual cash variable remuneration is linked to ESG\* goals & KPIs related to specific perspectives: People (eg. Diversity & Inclusion index), Brand & Lifetime Partners (eg. relationship Net Promoter Score) and Sustainability (eg. % green and sustainable investments growth; % green and social products growth, social community development through The Human Safety Net);
  - the deferred or long term variable remuneration strengthen the link with long term sustainable value creation.
  - final element supporting sustainable value creation are the malus and clawback provisions applicable in respect to executives incentives.
- The Group and Regional Remuneration Policy considers the integration of sustainability risks in the investment decision-making processes, containing also specific references to Group internal regulations governing sustainability risks within investment decisions.
- The continuous improvement of the link between sustainability and remuneration is a primary goal of our Group.

\* ESG: Environmental Social Governance

- A Generali célja, hogy a fenntarthatóságot az alaptevékenységébe integrálva hosszú távú növekedést érjen el, élethosszig tartó partneri kapcsolatot kialakítva valamennyi érintettjével.
- A fenntarthatóság egyike a Generali stratégiai pillérjeinek, mely teljes cégcsoport és régió szinten egyaránt beépül a nemzetközi Generali Csoport javadalmazási politikájába és a hosszú távú fenntartható értékteremtéshez kapcsolódó ösztönző rendszerébe.
- A kiemelt vezetők ösztönző rendszere meritokratikus megközelítésen és többéves keretrendszeren alapul, kombinálva az éves készpénzalapú, valamint a halasztott változó javadalmazást, integrálva a Generali 2021, valamint a cégcsoport éghajlat stratégiai céljain alapuló fenntarthatósági / ESG\* célkitűzéseket, melyeket a vállalatcsoport már nyilvánosságra is hozott:
  - a felsővezetők éves pénzbeli változó javadalmazásának jelentős része kötődik az ESG\* célokhoz, valamint meghatározott szempontokhoz kapcsolódó teljesítménymutatókhoz: Munkavállalók (pl. Sokszínűség és Befogadás Index), Márka és Élethosszig tartó partnerség (pl. NPS mutató) és Fenntarthatóság (pl. zöld és fenntartható beruházások növekedésének aránya; zöld és szociális termékek növekedésének aránya; társadalmi közösségek fejlesztése a The Human Safety Net programon keresztül);
  - a halasztott, vagy hosszú távú változó javadalmazás megerősíti a kapcsolatot a hosszú távú fenntartható értékteremtéssel.
  - végül a fenntartható értékteremtést támogatják a kiemelt vezetők ösztönzői vonatkozásában alkalmazott, visszatartásra és visszatérítésre vonatkozó rendelkezések.
- A nemzetközi Generali Csoport javadalmazási politikája teljes cégcsoport és régió szinten egyaránt figyel a fenntarthatósági kockázatok beépítésére a befektetési döntéshozatali folyamatokba, és külön hivatkozik a befektetési döntéseken belüli fenntarthatósági kockázatok szabályozó belső szabályzatokra.
- Csoportunk elsődleges célja a fenntarthatóság és a javadalmazás közötti kapcsolat folyamatos fejlesztése.

\* ESG: Environmental Social Governance