



Impregilo - Autostrada A4 variante di Mestre, Venezia

Documento informativo





# INDICE

Nota introduttiva.....	51
Definizioni .....	52
1. I soggetti destinatari .....	55
2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano .....	57
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti.....	59
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti .....	61
<b>Allegato A</b>	
Tabella n. 1, Sezione 2 del Quadro 2 unita allo Schema N. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti .....	64
<b>Allegato B</b>	
Regolamento del piano di incentivazione a lungo termine del gruppo Generali .....	69



## NOTA INTRODUTTIVA

Con il presente documento informativo, Assicurazioni Generali S.p.A., in conformità a quanto previsto dall'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, fornisce ai propri Azionisti ed alla comunità finanziaria un ampio quadro informativo in merito al Piano di incentivazione a lungo termine in favore degli esponenti del vertice di Generali, del *management* della stessa e del Gruppo (il "Piano").

Il nuovo Piano, che andrà a sostituire quello approvato dall'assemblea del 24 aprile 2010, interrompendone i cicli successivi al primo, avrà per destinatari gli Amministratori Delegati e i dirigenti con responsabilità strategiche di Generali, nonché il *management* della Compagnia e del Gruppo.

Oltre che a rafforzare il legame tra la remunerazione del *management* e le *performance* previste dai piani strategici del Gruppo (c.d. *performance* assoluta), il Piano mira a mantenere e potenziare il legame tra la remunerazione e la crescita del valore rispetto ad un gruppo di *peer* (c.d. *performance* relativa).

In aggiunta al collegamento diretto con gli obiettivi del piano strategico del Gruppo, il Piano si basa anche sul concetto del coinvestimento, ossia sull'investimento in azioni Generali di una parte dell'incentivo monetario lordo percepito dai destinatari.

L'Assemblea convocata per i giorni 26, 28 e 30 aprile 2011 sia in sede ordinaria che straordinaria, oltre a deliberare in merito all'interruzione del rinnovo dei cicli successivi al primo del piano di incentivazione approvato con deliberazione assembleare di data 24 aprile 2010, sarà altresì chiamata ad approvare il Piano in parola.

Oltre alle informazioni rappresentate nel presente documento informativo, ulteriori elementi esplicativi concernenti il Piano sono contenuti nella Tabella n. 1, Sezione 2 del Quadro 1 unita allo Schema N. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (All. sub "A") e nel Regolamento stesso del Piano (All. sub "B").

## DEFINIZIONI

AMMINISTRATORE DELEGATO	l'Amministratore di GENERALI munito di deleghe gestionali, al quale è affidata la gestione operativa degli affari assicurativi all'estero e della riassicurazione, in Italia e all'estero, nonché delle relative attività a ciò strumentali
AMMINISTRATORI	gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali di GENERALI, tra i quali vanno ricompresi l'AMMINISTRATORE DELEGATO ed il GROUP CEO e coloro i quali hanno in essere un RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE con società del GRUPPO GENERALI
ASSEGNATARI	i DESTINATARI EFFETTIVI che, alla fine del PRIMO TRIENNIO, acquisteranno il diritto al BONUS per effetto del realizzarsi delle condizioni fissate dal REGOLAMENTO
ASSEMBLEA	l'Assemblea degli Azionisti di GENERALI, convocata per i giorni 26, 28 e 30 aprile 2011, sia in sede ordinaria che straordinaria, che approverà il PIANO
AZIONI	le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A." quotate presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.
AZIONI GRATUITE	le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di Euro 1,00 (uno), acquistate e fatte oggetto di disposizione ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2357 e 2357 <i>ter</i> del codice civile, assegnate gratuitamente da GENERALI al termine del SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO nella misura ed alle condizioni fissate dal REGOLAMENTO
BONUS	il compenso in denaro spettante ai DESTINATARI EFFETTIVI al 31 dicembre dell'ultimo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO qualora si siano realizzate le condizioni fissate dal REGOLAMENTO
CICLO	ciascuna delle fasi del PIANO della durata complessiva di sei anni articolata in PRIMO TRIENNIO e SECONDO TRIENNIO
DESTINATARI EFFETTIVI	i DESTINATARI POTENZIALI relativamente ai quali si siano realizzate le condizioni previste dal REGOLAMENTO
DESTINATARI POTENZIALI	i soggetti discrezionalmente selezionati all'inizio di ciascun CICLO, dall'ORGANO AMMINISTRATIVO per la FASCIA 0 e dall'ORGANO DELEGATO per le FASCE 1, 2, 3 e 4
DIPENDENTI	coloro i quali hanno in essere un RAPPORTO DI LAVORO con GENERALI o una società del GRUPPO GENERALI
DISTACCO IMPROPRIO	consiste nella sospensione ovvero nella cessazione del RAPPORTO DI LAVORO con la distaccante e nell'instaurazione di un nuovo rapporto con la distaccataria. In tale caso, per SOCIETÀ DI RIFERIMENTO deve intendersi, per tutta la durata del DISTACCO IMPROPRIO, la società distaccataria, purché relativamente alla stessa si siano verificate le condizioni di cui al REGOLAMENTO
DISTACCO PROPRIO	consiste nel mantenimento in essere del RAPPORTO DI LAVORO con la società distaccante che continua a corrispondere ai DESTINATARI POTENZIALI e/o ai DESTINATARI EFFETTIVI la retribuzione. In tal caso, per SOCIETÀ DI RIFERIMENTO deve intendersi la società distaccataria
DOCUMENTO INFORMATIVO	il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 84- <i>bis</i> , comma 1, del REGOLAMENTO EMITTENTI

FASCE	i diversi livelli di accesso al PIANO individuati secondo una numerazione progressiva (FASCE 0, 1, 2, 3 e 4) in funzione dei quali sono determinati i diritti e gli obblighi facenti capo ai DESTINATARI EFFETTIVI
GENERALI	Assicurazioni Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi numero 2, iscritta all'Albo delle imprese di assicurazione e di riassicurazione al numero 1.00003, Capogruppo del GRUPPO GENERALI, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi
GIORNI LAVORATIVI	i giorni di apertura del Mercato Telematico Azionario regolamentato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.
GROUP CEO	il principale responsabile della gestione di GENERALI e del GRUPPO GENERALI, quale <i>Chief Executive Officer (CEO)</i> di GENERALI e del GRUPPO GENERALI
GRUPPO GENERALI	GENERALI e le società di diritto italiano ed estero soggette al controllo di GENERALI, ai sensi dell'articolo 93 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58
LIVELLI DI PERFORMANCE	Ciascuno dei livelli di raggiungimento dell'OBIETTIVO di cui al REGOLAMENTO
OBIETTIVI	gli indicatori di performance fissati secondo quanto previsto dal REGOLAMENTO
ORGANO AMMINISTRATIVO	il Consiglio di Amministrazione di GENERALI, che agisce nelle forme e con i poteri previsti nel REGOLAMENTO
ORGANO DELEGATO	il GROUP CEO e/o il GROUP CEO in coordinamento con l'AMMINISTRATORE DELEGATO, limitatamente all'area di competenza di quest'ultimo
PEER	i seguenti gruppi di società assicurative: Aegon NV, Allianz, Aviva Plc, AXA Group, Prudential Plc, Old Mutual e Standard Life; ove per effetto di circostanze sopravvenute uno o più dei suddetti gruppi dovesse essere sciolto o cessasse di operare nella sua attuale configurazione societaria, l'ORGANO AMMINISTRATIVO su proposta del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza, individuerà, in sostituzione, uno o più ulteriori gruppi assicurativi, affinché il numero di peer sia sempre pari a 7
PERFORMANCE TOTALE	la somma dei LIVELLI DI PERFORMANCE ponderata di un DESTINATARIO EFFETTIVO
PIANO	il Long Term Incentive Plan, come regolato dal REGOLAMENTO
PRIMO TRIENNIO	l'arco temporale che ricomprende i primi tre anni di durata di ciascun CICLO
RAL	la media della Retribuzione Annuale Lorda maturata con riferimento all'intera durata del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO, con esclusione della parte variabile, ancorché definita come garantita; in particolare, nella composizione della RAL sarà presa in considerazione unicamente la retribuzione fissa mensile per il numero di mensilità previste per ciascun anno solare di durata del PRIMO TRIENNIO, con esclusione del TFR, di qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta una tantum o in via continuativa, reiterata o differita e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità; per le società del GRUPPO GENERALI con sede all'estero, l'ORGANO DELEGATO potrà adeguare le previsioni della presente definizione alle specifiche peculiarità locali, affinché la sostanza di quanto sopra previsto resti immutata
RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE	il rapporto tra l'AMMINISTRATORE DELEGATO e/o il GROUP CEO e/o gli AMMINISTRATORI e la società amministrata per effetto della nomina da parte dell'organo societario competente della stessa



---

RAPPORTO DI LAVORO	il rapporto di lavoro subordinato (lavoro dipendente, esclusa ogni forma di lavoro autonomo), a tempo determinato e/o indeterminato
REGOLAMENTO	il Regolamento del PIANO di cui all'allegato "B"
REGOLAMENTO EMITTENTI	il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato
ROLLING	il sistema di gestione del PIANO in CICLI, ciascuno della durata di sei anni, per il quale ogni anno decorre un nuovo CICLO fintantoché il PIANO non venga interrotto dall'ORGANO AMMINISTRATIVO ai sensi del REGOLAMENTO
RUOLO	la posizione professionale e/o organizzativa occupata dai DESTINATARI EFFETTIVI
SECONDO TRIENNIO	l'arco temporale che ricomprende i tre anni di ciascun CICLO successivi al PRIMO TRIENNIO
SOCIETÀ DI RIFERIMENTO	GENERALI o una società del GRUPPO GENERALI con la quale i DESTINATARI POTENZIALI e/o i DESTINATARI EFFETTIVI hanno in essere un RAPPORTO DI LAVORO e/o un RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE, rispettivamente alla data in cui si verificano le condizioni previste dal REGOLAMENTO
SOGGETTO INCARICATO	Banca Generali Società per Azioni, con sede in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero d'iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328
TABELLA	il documento redatto in conformità alla Tabella n. 1, Sezione 2 del Quadro 1 unita allo Schema N. 7 dell'Allegato 3A al REGOLAMENTO EMITTENTI, allegato al documento informativo sotto la lettera "A"
TSR DEL GRUPPO GENERALI	il Total Shareholders' Return calcolato secondo la metodologia descritta al Capitolo 8.4 del REGOLAMENTO

---



# 1. I SOGGETTI DESTINATARI

## 1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

I nominativi dei DESTINATARI POTENZIALI del PIANO rientranti nella predetta categoria sono riportati nella TABELLA.

## 1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Tra i destinatari del piano sono compresi, oltre agli amministratori, anche i dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo ed i DIPENDENTI di GENERALI e delle società del GRUPPO GENERALI.

## 1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) *soggetti che svolgono funzioni di direzione indicati nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2 nella società emittente azioni.*

I destinatari che, alla data di assegnazione del BONUS, svolgono funzioni di direzione in GENERALI sono indicati nella TABELLA.

b) *soggetti che svolgono funzioni di direzione in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, come indicato nell'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3*

Non applicabile: nessuna delle società controllate da GENERALI soddisfa la condizione di cui all'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del REGOLAMENTO EMITTENTI.

c) *persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Non applicabile: GENERALI non è sottoposta al controllo di alcun soggetto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge applicabili.

## 1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) *dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future dell'emittente azioni, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.2*

Si rinvia a quanto indicato nella TABELLA.

b) *dell'insieme dei dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future in una società controllata, direttamente o indirettamente, da un emittente azioni, se il valore contabile della partecipazione nella predetta società controllata rappresenta più del cinquanta per cento dell'attivo patrimoniale dell'emittente azioni, come risultante dall'ultimo bilancio approvato, indicati nell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3*

Non applicabile: nessuna delle società controllate da GENERALI soddisfa la condizione di cui all'articolo 152-sexies, comma 1, lettera c)-c.3 del REGOLAMENTO EMITTENTI.

c) *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano*

I DESTINATARI POTENZIALI sono distribuiti in 5 (cinque) FASCE.

Entro il termine perentorio di 5 (cinque) GIORNI LAVORATIVI precedenti allo stacco del dividendo, i soggetti appartenenti alle FASCE 0, 1 e 2 devono investire in AZIONI, una percentuale del BONUS lordo ricevuto, compresa tra un minimo del 15% e un massimo del 30%.

I destinatari appartenenti alle FASCE 3 e 4 possono investire in AZIONI una percentuale del BONUS lordo ricevuto compresa tra un minimo del 15% e un massimo del 30%.

d) *nel caso in cui, con riferimento alle stock option, siano previsti per i soggetti indicati alle lettere a) e b) prezzi di esercizio diversi tra i soggetti appartenenti alle due categorie, occorre indicare separatamente i predetti soggetti delle lettere a) e/o b), indicandone i nominativi*

Non applicabile: il PIANO ha ad oggetto l'assegnazione di AZIONI GRATUITE nella misura ed alle condizioni fissate dal REGOLAMENTO.

## 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

L'iniziativa in parola si rende opportuna non solo alla luce dei risultati conseguiti dal GRUPPO GENERALI negli ultimi esercizi, grazie al prezioso contributo fornito dai destinatari del PIANO, ma anche nell'ottica di proseguire nel processo d'incentivazione e fidelizzazione dei medesimi; ciò attraverso il ricorso ad uno strumento in grado di perseguire l'obiettivo di un'ulteriore crescita di valore del titolo, allineando, al contempo, l'interesse economico dei destinatari del PIANO a quello di tutti gli Azionisti.

Così le *performance* dei beneficiari del PIANO saranno ancor più indirizzate a convergere verso quegli obiettivi fissati dal piano strategico del GRUPPO GENERALI, individuati per assicurare lo sviluppo economico, finanziario e patrimoniale della Compagnia e del GRUPPO GENERALI.

### 2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

L'assegnazione del BONUS ai destinatari è condizionata alla copertura del RUOLO per l'intera durata del PRIMO TRIENNIO, nonché al raggiungimento degli OBIETTIVI e dei relativi LIVELLI DI PERFORMANCE.

Al termine del SECONDO TRIENNIO, gli ASSEGNATARI che hanno effettuato l'acquisto delle AZIONI, acquisiscono il diritto all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE a condizione che, alla data di chiusura dell'ultimo degli esercizi sociali di riferimento del SECONDO TRIENNIO continuino a ricoprire il RUOLO.

Il numero di AZIONI GRATUITE assegnabili è determinato in funzione del conseguimento dell'obiettivo di TSR DEL GRUPPO GENERALI, calcolato, al termine del SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO, in termini relativi rispetto al gruppo dei PEER.

Il numero di AZIONI GRATUITE è quindi determinato in relazione al posizionamento del GRUPPO GENERALI nella graduatoria dei PEER secondo i seguenti criteri:

- 1° posto: n. 2 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
- 2° posto: n. 1,5 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
- 3° posto: n. 1 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
- 4° posto: n. 0,5 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
- dal 5° all'8° posto: nessuna AZIONE GRATUITA.

### 2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Il PIANO è stato elaborato con la finalità di recepire le istanze provenienti dagli *stakeholder*, a livello transnazionale, europeo e nazionale, che si sono, altresì, tradotte nell'emanazione di nuove prescrizioni in tema di politiche di remunerazione degli esponenti degli organi sociali e dei componenti dell'Alta Direzione. In questo quadro, il PIANO risulta pienamente conforme anche alle raccomandazioni in materia di politica retributiva degli AMMINISTRATORI e dei dirigenti con responsabilità strategica dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Il valore del BONUS è determinato in misura percentuale alla RAL ed in ragione delle FASCE di appartenenza secondo i seguenti criteri:

- a) FASCIA 0: l'ammontare del BONUS viene determinato dall'ORGANO AMMINISTRATIVO;
- b) FASCIA 1: l'ammontare del BONUS corrisponderà al 50% della RAL, qualora la PERFORMANCE TOTALE abbia un valore pari a 1, al 100% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 2, ed al 120% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 3;
- c) FASCIA 2: l'ammontare del BONUS corrisponderà al 35% della RAL, qualora la PERFORMANCE TOTALE abbia un valore pari a 1, al 70% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 2 ed al 84% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 3;
- d) FASCIA 3: l'ammontare del BONUS corrisponderà al 17,5% della RAL, qualora la PERFORMANCE TOTALE abbia un valore pari a 1, al 35% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 2 ed al 42% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 3;
- e) FASCIA 4: l'ammontare del BONUS corrisponderà al 12,5% della RAL, qualora la PERFORMANCE TOTALE abbia

un valore pari a 1, al 25% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 2 ed al 30% della RAL nel caso di PERFORMANCE TOTALE pari a 3.

**2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile. Il PIANO non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

**2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**

Non applicabile: non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidano sulla definizione del piano.

**2.6 L'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

Non applicabile: il PIANO non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

## 3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

### 3.1 **Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano**

L'ASSEMBLEA è chiamata ad approvare il PIANO sulla base della relazione presentata dall'ORGANO AMMINISTRATIVO, dando contestuale attuazione allo stesso. Alla luce della natura del PIANO, il predetto ORGANO AMMINISTRATIVO sarà chiamato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, da un lato, a definire gli OBIETTIVI e, dall'altro, ad accertare, di regola in occasione della seduta convocata per l'approvazione del bilancio consolidato relativo agli ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO di ciascun CICLO, l'avvenuto conseguimento degli stessi.

### 3.2 **Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza**

L'ORGANO AMMINISTRATIVO e l'ORGANO DELEGATO sono i soggetti incaricati per l'amministrazione del PIANO, ai sensi di quanto previsto dal REGOLAMENTO.

### 1.3 **Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.**

Il REGOLAMENTO prevede che il PIANO sia ROLLING: di conseguenza all'avvio di ciascun CICLO del PIANO, gli OBIETTIVI ed i relativi LIVELLI di PERFORMANCE vengono rivisti ed aggiornati alla luce dei piani strategici del GRUPPO GENERALI.

### 3.4 **Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani**

Il PIANO verrà implementato mediante acquisto di azioni proprie, la cui autorizzazione, in conformità a quanto previsto dagli articoli 2357 e 2357-ter del Codice Civile e dall'articolo 132 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, verrà altresì sottoposta all'approvazione dell'ASSEMBLEA.

### 3.5 **Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Gli AMMINISTRATORI di GENERALI non concorrono all'assunzione delle deliberazioni adottate dall'ORGANO AMMINISTRATIVO per la parte del PIANO che li riguarda.

### 3.6 **Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione nella riunione tenutasi in data 2 febbraio 2011 ha concluso l'iter di definizione dei termini e delle modalità di realizzazione del PIANO, iniziato già a partire dalla fine dell'esercizio sociale 2010 e ne ha approvato le linee guida.

Successivamente, l'ORGANO AMMINISTRATIVO, nella riunione tenutasi in data 16 marzo 2011, su proposta formulata dal presidente del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di sottoporre l'approvazione del PIANO e del suo REGOLAMENTO all'ASSEMBLEA.

### 3.7 **Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione**

Il PIANO sarà sottoposto all'esame e all'approvazione dell'ASSEMBLEA.

### 3.8 **Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati**

Non applicabile: il PIANO ha ad oggetto l'assegnazione di AZIONI GRATUITE nella misura ed alle condizioni fissate dal REGOLAMENTO.

**3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- i) *detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione*
- ii) *la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1*

Si rende noto che per quanto riguarda i destinatari del PIANO che rientrano nella categoria dei soggetti disciplinata dall'articolo 152-*sexies*, 1° comma, lettere c.1) e c.2), del REGOLAMENTO EMITTENTI, ovvero sia i membri del Consiglio di Amministrazione di GENERALI nonché i Direttori Generali, i Vicedirettori Generali e i Direttori Centrali della società, posto che, in ragione della carica ricoperta, hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni gestionali che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della società, le disposizioni dettate dal "Regolamento in materia di *internal dealing*" di cui si è dotata GENERALI dispongono che tali soggetti non possano compiere operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – sulle AZIONI nei 15 giorni antecedenti le date delle adunanze consiliari nelle quali:

- è esaminato il progetto di bilancio di esercizio e consolidato di GENERALI ovvero la relazione finanziaria semestrale;
- è formulata la proposta di distribuzione del dividendo.

E' altresì vietato ai medesimi soggetti ed alle persone strettamente legate a questi, il compimento di operazioni rilevanti nei 15 giorni antecedenti le date delle adunanze consiliari nelle quali è esaminato il resoconto intermedio di gestione al 31 marzo e al 30 settembre di ogni anno.

Il testo del Regolamento in materia di *internal dealing* con l'individuazione degli *internal dealer* (persone rilevanti) della società ovvero anche delle persone a questi strettamente legate, è disponibile sul sito internet [www.generali.com](http://www.generali.com).

## 4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

### 4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Assegnazione di un BONUS e di AZIONI GRATUITE ai destinatari del PIANO.

### 4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il PIANO avrà attuazione dalla data di approvazione dello stesso da parte dell'ASSEMBLEA. Il PIANO ha natura ROLLING e, pertanto, si articola in CICLI. Ciascun CICLO ha un arco temporale complessivo di riferimento di sei anni suddiviso in PRIMO TRIENNIO e SECONDO TRIENNIO. Ogni CICLO è collegato ai piani strategici di riferimento. Ogni anno scatta un nuovo CICLO della durata di sei anni.

### 4.3 Il termine del piano

Il periodo di vigenza del PIANO è compreso tra la data di approvazione dello stesso e l'eventuale decisione assunta dall'ORGANO AMMINISTRATIVO di interrompere il rinnovo dei CICLI del PIANO.

### 4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il quantitativo complessivo massimo di AZIONI GRATUITE da attribuire alla data di assegnazione sarà funzione delle retribuzioni dei destinatari, del trattamento fiscale alla data di assegnazione del BONUS, della percentuale di BONUS investita in AZIONI, del valore del titolo GENERALI alla data di assegnazione del BONUS e del posizionamento del TSR DEL GRUPPO GENERALI rispetto ai PEER.

### 4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizioni di tali condizioni e risultati

Si richiama quanto già enunciato al paragrafo 2.2 del DOCUMENTO INFORMATIVO.

### 4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Non applicabile: le AZIONI GRATUITE non sono soggette ad alcun vincolo di disponibilità.

### 4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile. Non sussistono condizioni risolutive in tali ipotesi.

### 4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del RAPPORTO DI LAVORO o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE, prima che si siano verificate tutte le condizioni disciplinate dal capitolo 3.6 del REGOLAMENTO, i DESTINATARI POTENZIALI perdono la relativa qualifica e la conseguente possibilità di diventare DESTINATARI EFFETTIVI.

In caso di cessazione del RAPPORTO DI LAVORO o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE prima della scadenza del PRIMO TRIENNIO, i DESTINATARI EFFETTIVI perdono tale qualifica e la conseguente possibilità di assumere la qualifica di ASSEGNATARI.

In caso di cessazione del RAPPORTO DI LAVORO o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE prima della scadenza del SECONDO TRIENNIO, gli ASSEGNATARI perdono tale qualifica, con il conseguente venir meno del diritto all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE di cui al capitolo 8 del REGOLAMENTO.

In caso di morte o di sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione d'invalidità che determini la cessazione del RAPPORTO DI LAVORO o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE, qualora tali eventi si verifichino

dopo il 31 luglio del secondo anno del PRIMO TRIENNIO, i DESTINATARI EFFETTIVI e/o gli ASSEGNATARI - limitatamente a quelli che hanno già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle AZIONI - o i rispettivi eredi in caso di morte, pur verificandosi la decadenza dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al BONUS e/o all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE, subordinatamente alle condizioni previste dal REGOLAMENTO, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli OBIETTIVI verrà valutato alla scadenza del PRIMO TRIENNIO ovvero del SECONDO TRIENNIO, fermo restando che l'obiettivo individuale si considererà raggiunto al 100%.

Il DISTACCO PROPRIO e il DISTACCO IMPROPRIO presso una società del GRUPPO GENERALI non costituiscono, ai fini del PIANO e del REGOLAMENTO, ipotesi di cessazione del RAPPORTO DI LAVORO ai sensi dei Capitoli 3.9, 3.10 e 3.11 del REGOLAMENTO, atteso che, sia nel caso di DISTACCO PROPRIO che nel DISTACCO IMPROPRIO, la SOCIETÀ DI RIFERIMENTO, sarà considerata la società distaccataria.

In parziale deroga a quanto previsto ai capitoli 3.10 e 3.11 del REGOLAMENTO, qualora il RAPPORTO DI LAVORO e/o il RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE siano a tempo determinato e abbiano una scadenza antecedente la data in cui ha termine il CICLO, i DESTINATARI EFFETTIVI e/o gli ASSEGNATARI (limitatamente agli ASSEGNATARI che abbiano già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle AZIONI) per i quali la scadenza del RAPPORTO DI LAVORO o DI AMMINISTRAZIONE si verifichi dopo il 31 luglio del secondo anno del PRIMO TRIENNIO, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al BONUS e/o all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE, subordinatamente alle condizioni previste dal REGOLAMENTO, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli OBIETTIVI verrà valutato alla scadenza del PRIMO TRIENNIO ovvero del SECONDO TRIENNIO. Ai fini del PIANO e del REGOLAMENTO, per calcolare la durata del RAPPORTO DI LAVORO e/o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE, si terrà conto anche delle eventuali proroghe e/o rinnovi che siano intervenuti alla scadenza dei relativi rapporti. Pertanto, la durata del RAPPORTO DI LAVORO e/o del RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE sarà data dalla somma dei rapporti succedutisi nell'ambito di uno stesso CICLO, senza soluzione di continuità, per effetto di proroghe e/o rinnovi.

Nel caso in cui la SOCIETÀ DI RIFERIMENTO cessi di essere una società del GRUPPO GENERALI, il RAPPORTO DI LAVORO e/o il RAPPORTO DI AMMINISTRAZIONE si considererà cessato ai fini del PIANO e del REGOLAMENTO alla data in cui si verifichi tale evento. Tuttavia, i DESTINATARI EFFETTIVI e/o gli ASSEGNATARI (limitatamente agli ASSEGNATARI che abbiano già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle AZIONI) per i quali tale evento si sia verificato dopo il 31 luglio del secondo anno del PRIMO TRIENNIO, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al BONUS e/o all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE, subordinatamente alle condizioni previste dal REGOLAMENTO, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli OBIETTIVI verrà valutato alla scadenza del PRIMO TRIENNIO ovvero del SECONDO TRIENNIO, fermo restando che l'obiettivo individuale si considererà raggiunto al 100%.

#### **4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Non applicabile: non sono previste cause di annullamento del PIANO.

#### **4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Non applicabile: non è prevista alcuna forma di riscatto delle AZIONI GRATUITE da parte di GENERALI.

#### **4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile**

Non applicabile.

#### **4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano**

Alla data di approvazione del piano il BONUS relativo al PRIMO TRIENNIO si configura come un beneficio di lungo termine inquadrabile nell'ambito dello IAS 19. Conseguentemente, viene rilevato come una passività pari al



valore attuale dell'obbligazione alla data di riferimento. Tale ammontare sarà condizionato alla copertura del RUOLO per l'intera durata del PRIMO TRIENNIO, nonché al raggiungimento degli OBIETTIVI alle condizioni e secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO. Il beneficio relativo al SECONDO TRIENNIO del PIANO si configura invece come un pagamento basato su AZIONI il cui onere risulta pari al fair value degli strumenti di capitale assegnati alla data di assegnazione moltiplicato per la stima del numero degli strumenti che ci si attende giungeranno a maturazione, a seguito del conseguimento delle condizioni di maturazione. Il costo viene ripartito pro-rata nell'arco del periodo di maturazione (vesting).

**4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso**

Non applicabile: il PIANO non determinerà alcun effetto diluitivo, in quanto non comporterà l'emissione di nuove AZIONI da parte della società.

**4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non applicabile.

**4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile**

Non applicabile.

**4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione**

Non applicabile.

**4.17 Scadenza delle opzioni**

Non applicabile.

**4.18 Modalità, tempistica e clausole di esercizio**

Non applicabile.

**4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione**

Non applicabile.

**4.20 Motivazioni dell'eventuale differenza tra prezzo di esercizio delle opzioni e prezzo di mercato**

Non applicabile.

**4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio delle opzioni tra i vari destinatari**

Non applicabile.

**4.22 Indicazione del valore attribuibile ad eventuali strumenti finanziari sottostanti le opzioni (diversi dalle Azioni) non negoziati nei mercati regolamentati**

Non applicabile.

**4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di Azioni sottostanti**

Non applicabile.

Legenda  
 A.D. = Amministratore Delegato  
 D.G. = Direttore Generale  
 V.D.G. = Vicedirettore Generale  
 D.C. = Direttore Centrale  
 n.d. = Non disponibile

**TABELLA**

		<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	<b>Sezione 2</b> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Giovanni Perissinotto	A.D.	Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sergio Balbinot	A.D.	Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Raffaele Agrusti	D.G.	Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paolo Vagnone	D.G.	Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Strumenti finanziari diversi dalle opzioni		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti

Attilio Invernizzi	V.D.G.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Andrea Mencattini	V.D.G.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Valter Trevisani	V.D.G.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Amerigo Borini	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Antonio Dinia	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Francesco Garelli	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Daniilo Ignazzi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Mantilo Lostuzzi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Stefano Meroi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Oliviero Edoardo Pessi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Philippe Setbon	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Franco Urfini	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Jaime Anchustegui	C.E.O. Gruppo Generali España		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

		<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		<b>Sezione 2</b>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Ladislav Bartonicek	C.E.O. Generali PPF Holding		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Fabio Buscarini	A.D. INA Assitalia S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Chris Carnicelli	C.E.O. Generali USA Life Reassurance Company		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Luciano Cirinà	C.E.O. Generali Holding Vienna		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Luigi De Puppi	A.D. Alleanza Toro S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Thierry Delvaux	C.E.O. Generali Belgium S.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sergio Di Caro	C.E.O. Generali Asia Regional Office		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle opzioni								
Sezione 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Paul Gillett	C.E.O. Generali Pan Europe		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Giorgio Girelli	A.D. Banca Generali S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Alfred Leu	C.E.O. Generali Schweiz Holding AG		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dietmar Meister	C.E.O. Generali Deutschland Holding AG		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dimitriou Panos	C.E.O. Generali Hellas Insurance Company S.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Davide Angelo Passero	A.D. Genertel S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Vittorio Rispoli	A.D. FATA Assicurazioni Danni S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle opzioni								
Sezione 2								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero strumenti finanziari assegnati per ogni soggetto o categoria da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Data della assegnazione da parte del c.d.a. o dell'organo competente	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione	Termine della restrizione di vendita degli strumenti
Luciano Romeo	A.D. G.B.S. S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Claude Tendil	C.E.O. Generali France S.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Gavin Tradelius	C.E.O. Generali Worldwide Insurance Company Ltd.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Martin Vial	C.E.O. Europ Assistance Holding		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Freek Wansik	C.E.O. Generali Levensverzekering Mij N.V.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dipendenti			Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

**ASSICURAZIONI GENERALI**  
**Società per Azioni**  
**REGOLAMENTO DEL LONG TERM INCENTIVE PLAN**

**ASSICURAZIONI GENERALI**  
**Società per Azioni**  
**REGOLAMENTO**  
**DEL LONG TERM INCENTIVE PLAN**

**1. Definizioni**

Oltre ai termini e alle espressioni definiti in altre parti del Regolamento, ai fini del Regolamento i termini e le espressioni ivi contenuti con iniziale maiuscola avranno il significato che agli stessi è di seguito attribuito (restando inteso che i termini definiti al singolare avranno il corrispondente significato al plurale e viceversa):

- 1.1. **Amministratore Delegato:** l'Amministratore di Generali munito di deleghe gestionali, al quale è affidata la gestione operativa degli affari assicurativi all'estero e della riassicurazione, in Italia e all'estero, nonché delle relative attività a ciò strumentali;
- 1.2. **Amministratori:** gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali di Generali, tra i quali vanno ricompresi l'Amministratore Delegato ed il Group CEO e coloro i quali hanno in essere un Rapporto di Amministrazione con società del Gruppo Generali;
- 1.3. **Assegnatari:** i Destinatari Effettivi che, alla fine del Primo Triennio, acquisteranno il diritto al Bonus per effetto del realizzarsi delle condizioni di cui al Capitolo 4;
- 1.4. **Assemblea:** l'Assemblea degli Azionisti di Generali che approverà il Piano;
- 1.5. **Azioni:** le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A." quotate presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.;

**ASSICURAZIONI GENERALI**  
**Società per Azioni**

**REGULATIONS**  
**GOVERNING THE LONG TERM**  
**INCENTIVE PLAN**

**1. Definitions**

In addition to the terms and expressions defined in other parts of the Regulations, for the purposes thereof, the capitalised terms and expressions therein included shall be deemed to have the same meaning ascribed to them below (it being understood that words importing the singular number shall include the plural and vice versa):

- 1.1. **Managing Director:** the Director of Generali with management powers who is entrusted with the operating management of the insurance business abroad and of the reinsurance business, in Italy and abroad, as well as any related activity exploitable to this;
- 1.2. **Directors:** the Directors with executive and/or management powers of Generali, including the Managing Director and the Group CEO and those who have an Administrative Relationship with companies of the Generali Group;
- 1.3. **Assignees:** the Actual Beneficiaries that, at the end of the First Three-Year Period, will be entitled to the Bonus as a result of the occurrence of the conditions referred to in Paragraph 4;
- 1.4. **Shareholders' Meeting:** the Shareholders' Meeting of Generali that will approve the Plan;
- 1.5. **Shares:** the "Assicurazioni Generali S.p.A. ordinary Shares" listed on the Screen-Based Trading Market managed by Borsa Italiana S.p.A.;

- 1.6. **Azioni Gratuite:** le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di Euro 1,00 (uno), acquistate e fatte oggetto di disposizione ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2357 e 2357 - *ter* del codice civile, assegnate gratuitamente da Generali al termine del Secondo Triennio di ciascun Ciclo nella misura ed alle condizioni di cui al successivo Capitolo 8;
- 1.7. **Bonus:** il compenso in denaro spettante ai Destinatari Effettivi al 31 dicembre dell'ultimo anno del Primo Triennio di ciascun Ciclo qualora si siano realizzate le condizioni di cui al Capitolo 4;
- 1.8. **Business Unit:** le società, branch, nazioni, regioni e/o aree delle quali il Destinatario Potenziale e/o il Destinatario Effettivo faccia parte e/o delle quali abbia la responsabilità;
- 1.9. **Ciclo:** ciascuna delle fasi del Piano della durata complessiva di sei anni, articolata in un Primo Triennio e in un Secondo Triennio;
- 1.10. **Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:** il Codice di comportamento in materia di *corporate governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. cui aderisce Generali;
- 1.11. **Comitato per la Remunerazione:** il Comitato previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate la cui composizione e le cui funzioni sono descritti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari approvata dal Consiglio di Amministrazione di Generali e resa pubblica con cadenza annuale;
- 1.12. **Destinatari Effettivi:** i Destinatari Potenziali relativamente ai quali si siano realizzate le condizioni di cui al successivo Capitolo 3.6;
- 1.13. **Destinatari Potenziali:** i soggetti discrezionalmente selezionati ai sensi del successivo Capitolo 3.1, all'inizio di ciascun Ciclo, dall'Organo Amministrativo per la Fascia 0 e dall'Organo Delegato per le Fasce 1, 2, 3 e 4;
- 1.14. **Dipendenti:** coloro i quali hanno in essere un Rapporto di Lavoro con Generali o una società del Gruppo Generali;
- 1.15. **Distacco Improprio:** consiste nella sospensione ovvero nella cessazione del Rapporto di Lavoro con la distaccante e nell'instaurazione di un nuovo rapporto con la distaccataria. In tale caso, per Società di Riferimento deve intendersi, per tutta la
- 1.6. **Free Shares:** "Assicurazioni Generali S.p.A. ordinary shares", each with a par value of a 1.00 (one euro), acquired and subject to disposal pursuant to and for the purposes of ss. 2357 and 2357-*ter* of the Italian Civil Code, allotted free of charge by Generali at the end of the Second Three-Year Period of each Cycle to the extent and on the terms established by Paragraph 8 below;
- 1.7. **Bonus:** the money remuneration due to the Actual Beneficiaries at 31 December of the last year of the First Three-Year Period of each Cycle if the conditions under Paragraph 4 are met;
- 1.8. **Business Unit:** the companies, branch, nation, regions and local areas to which the Potential Beneficiary and/or the Actual Beneficiary belongs and/or is in charge of;
- 1.9. **Cycle:** each of the phases of the Plan having a total duration of six years, consisting of a First Three-Year Period and a Second Three-Year Period;
- 1.10. **Corporate Governance Code for Listed Companies:** the code of conduct on corporate governance promoted by Borsa Italiana S.p.A. to which Generali has adhered;
- 1.11. **Remuneration Committee:** the Committee provided for by the Corporate Governance Code for Listed Companies whose composition and functions are described in the Report on Corporate Governance and the Ownership Structure approved by the Board of Directors of Generali and published annually;
- 1.12. **Actual Beneficiaries:** the Potential Beneficiaries which meet conditions referred to in Paragraph 3.6 below;
- 1.13. **Potential Beneficiaries:** the subjects discretionally selected pursuant to Paragraph 3.1 below, at the beginning of each Cycle, by the Governing Body for Class 0 and by the Delegated Body for Classes 1, 2, 3 and 4;
- 1.14. **Employees:** those who have an Employment Relationship with Generali or with a company of the Generali Group;
- 1.15. **Alternative Secondment:** the suspension or the termination of the Employment Relationship with the home company and the establishment of a new relationship with the host company. In this case, the Reference Company means, for the whole



durata del Distacco Improprio, la società distaccataria, purché relativamente alla stessa si siano verificate le condizioni di cui al Capitolo 3.3;

- 1.16. **Distacco Proprio:** consiste nel mantenimento in essere del Rapporto di Lavoro con la società distaccante che continua a corrispondere ai Destinatari Potenziali e/o ai Destinatari Effettivi la retribuzione. In tal caso, per Società di Riferimento deve intendersi la società distaccataria;
  - 1.17. **Fasce:** i diversi livelli di accesso al Piano individuati secondo una numerazione progressiva (Fasce 0, 1, 2, 3 e 4) in funzione dei quali sono determinati i diritti e gli obblighi facenti capo ai Destinatari Effettivi;
  - 1.18. **Generali:** Assicurazioni Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi numero 2, iscritta all'Albo delle imprese di assicurazione e di riassicurazione al numero 1.00003, Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi;
  - 1.19. **Giorni Lavorativi:** i giorni di apertura del Mercato Telematico Azionario regolamentato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.;
  - 1.20. **Group CEO:** il principale responsabile della gestione di Generali e del Gruppo Generali, quale *Chief Executive Officer (CEO)* di Generali e del Gruppo Generali;
  - 1.21. **Gruppo Generali:** Generali e le società di diritto italiano ed estero soggette al controllo di Generali, ai sensi dell'articolo 93 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58;
  - 1.22. **Livello di Performance:** ciascuno dei livelli di raggiungimento dell'Obiettivo di cui ai successivi Capitoli 1.23, 1.24 e 1.26;
  - 1.23. **Livello di Performance Massimo:** il livello di raggiungimento dell'Obiettivo almeno pari al Risultato a cui corrisponde il Punteggio di Performance più alto;
  - 1.24. **Livello di Performance Minimo:** il livello di raggiungimento dell'Obiettivo pari al Risultato a cui corrisponde il Punteggio di Performance più basso;
  - 1.25. **Livello di Performance Ponderato:** il livello di raggiungimento dell'Obiettivo dato dalla ponderazione tra il Punteggio di Performance e il Peso dell'Obiettivo;
- duration of the Alternative Secondment, the host company, provided that with regard to the same host company the conditions referred to in Paragraph 3.3 are met;
- 1.16. **Proper Secondment:** the maintenance of the Employment Relationship with the home company that continues to pay the remuneration to the Potential Beneficiaries and/or the Actual Beneficiaries. In this case, the Reference Company means the host company;
  - 1.17. **Classes:** the different levels of access to the Plan identified under an ascending numbering (Classes 0, 1, 2, 3 and 4) and on the basis of which the rights and obligations of the Actual Beneficiaries are determined;
  - 1.18. **Generali:** Assicurazioni Generali S.p.A., a company having its registered office in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi no. 2, Trieste, registered in the Register of Insurance and Reinsurance Companies under number 1.00003, Parent company of the Generali Group, listed in the Register of Insurance Groups under no. 026.
  - 1.19. **Business Days:** the opening days of the Screen-Based Trading Market regulated and managed by Borsa Italiana S.p.a.;
  - 1.20. **Group CEO:** the main person in charge of the management of Generali and of the Generali Group, as the Chief Executive Officer (CEO) of Generali and of the Generali Group;
  - 1.21. **Generali Group:** Generali and the legal entities incorporated under Italian and foreign law, subject to the control of Generali pursuant to article 93 of Legislative Decree 24 February 1998, No. 58;
  - 1.22. **Performance Level:** each level of achievement of the Goal under Paragraphs 1.23, 1.24 and 1.26 below;
  - 1.23. **Maximum Performance Level:** the level of achievement of the Goal at least equal to the Result to which the highest Performance Score corresponds;
  - 1.24. **Minimum Performance Level:** the level of the achievement of the Goal equal to the Result to which the lower Performance Score corresponds;
  - 1.25. **Weighted Performance Level:** the level of achievement of the Goal resulting from weighting the Performance Score and the Weight of the Goal;

- 1.26. **Livello di Performance Target:** il livello di raggiungimento dell'Obiettivo pari al Risultato medio e a cui corrisponde il Punteggio di Performance medio;
- 1.27. **Obiettivi:** gli indicatori di performance fissati secondo quanto previsto al successivo Capitolo 5;
- 1.28. **Organo Amministrativo:** il Consiglio di Amministrazione di Generali, che agisce nelle forme e con i poteri previsti nel Regolamento;
- 1.29. **Organo Delegato:** il Group CEO e/o il Group CEO in coordinamento con l'Amministratore Delegato, limitatamente all'area di competenza di quest'ultimo;
- 1.30. **Peer:** i seguenti gruppi di società assicurative: Aegon NV, Allianz, Aviva Plc, AXA Group, Prudential Plc., Old Mutual e Standard Life; ove per effetto di circostanze sopravvenute uno o più dei suddetti gruppi dovesse essere sciolto o cessasse di operare nella sua attuale configurazione societaria, l'Organo Amministrativo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza, individuerà, in sostituzione, uno o più ulteriori gruppi assicurativi, affinché il numero di Peer sia sempre pari a 7;
- 1.31. **Performance Totale:** la somma dei Livelli di Performance Ponderata di un Destinatario Effettivo;
- 1.32. **Peso:** l'incidenza percentuale di ciascun Obiettivo, fermo restando che la somma complessiva dei Pesi degli Obiettivi è sempre pari a 100;
- 1.33. **Piano:** il Long Term Incentive Plan, come regolato dal Regolamento;
- 1.34. **Primo Triennio:** l'arco temporale che ricomprende i primi tre anni di durata di ciascun Ciclo;
- 1.35. **Punteggi di Performance:** i valori numerici assegnati a ciascun Livello di Performance secondo quanto previsto ai Capitoli 6.1 e 6.2;
- 1.36. **Ral:** la media della Retribuzione Annuale Lorda maturata con riferimento all'intera durata del Primo Triennio di ciascun Ciclo, con esclusione della parte variabile, ancorché definita come garantita; in particolare, nella composizione della RAL sarà presa in considerazione unicamente la retribuzione fissa mensile per il numero di mensilità previste per ciascun anno solare di durata del Primo Triennio, con esclusione del TFR, di
- 1.26. **Target Performance Level:** the level of achievement of the Goal equal to the average Result and to which the medium Performance Score corresponds;
- 1.27. **Goals:** the indicators of performance established in accordance with the provisions of Paragraph 5 below;
- 1.28. **Governing Body:** the Board of Directors of Generali acting in the forms and with the powers provided for by the Regulations;
- 1.29. **Delegated Body:** the Group CEO and/or the Group CEO in coordination with the Managing Director, limited to the area of competence of the latter;
- 1.30. **Peer:** the following groups of insurance companies: Aegon NV, Allianz, Aviva Plc, AXA Group, Prudential Plc., Old Mutual e Standard Life; where, as a result of supervening circumstances, one or more of these groups should be dissolved or should cease to operate in its current corporate structure, the Governing Body, upon proposal of the Remuneration Committee, as per their respective competence, will identify, in replacement, one or more additional insurance groups, so that the number of Peer is always equal to 7;
- 1.31. **Overall Performance:** the sum of the Weighted Performance Levels of an Actual Beneficiary;
- 1.32. **Weight:** the percentage incidence of each Goal, it being stated that the overall sum of the Goals' Weights is always equal to 100;
- 1.33. **Plan:** the Long Term Incentive Plan, as regulated by the Regulations;
- 1.34. **First Three-Year Period:** the first three years of duration of each Cycle;
- 1.35. **Performance Scores:** the numeric values assigned to each Performance Level according to Paragraphs 6.1 e 6.2;
- 1.36. **YGR:** the average of the Yearly Gross Remuneration accrued with reference to the whole duration of the First Three-Year Period of each Cycle, with the exception of the variable portion, even if defined as guaranteed; in particular, in the composition of YGR it will be taken into account only the fixed monthly salary multiplied by the number of monthly payments envisaged for each year of duration of the First Three-Year Period, with the

- qualunque accantonamento o versamento di natura e/o con finalità previdenziali a carico del datore di lavoro e di qualunque componente variabile, sia essa corrisposta *una tantum* o in via continuativa, reiterata o differita e con esclusione di qualsiasi bonus, indennità di trasferta e di qualunque altra indennità; per le società del Gruppo Generali con sede all'estero, l'Organo Delegato potrà adeguare le previsioni della presente definizione alle specifiche peculiarità locali, affinché la sostanza di quanto sopra previsto resti immutata;
- 1.37. **Rapporto di Amministrazione:** il rapporto tra l'Amministratore Delegato e/o il Group CEO e/o gli Amministratori e la società amministrata per effetto della nomina da parte dell'organo societario competente della stessa;
- 1.38. **Rapporto di Lavoro:** il rapporto di lavoro subordinato (lavoro dipendente, esclusa ogni forma di lavoro autonomo), a tempo determinato e/o indeterminato;
- 1.39. **Regolamento:** il presente Regolamento;
- 1.40. **Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari:** la Relazione in materia di *corporate governance* che le società emittenti strumenti finanziari quotati sul mercato regolamentato italiano sono tenute a redigere ai sensi dell'art.123-*bis* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 e del Codice di Autodisciplina;
- 1.41. **Risultati:** i valori numerici associati a ciascun Obiettivo e in base ai quali si determina il Livello di Performance;
- 1.42. **Rolling:** il sistema di gestione del Piano in Cicli, ciascuno della durata di sei anni, per il quale ogni anno decorre un nuovo Ciclo fintantoché il Piano non venga interrotto dall'Organo Amministrativo ai sensi del successivo Capitolo 2.6;
- 1.43. **Ruolo:** la posizione professionale e/o organizzativa occupata dai Destinatari Effettivi;
- 1.44. **Secondo Triennio:** l'arco temporale che ricomprende i tre anni di ciascun Ciclo successivi al Primo Triennio;
- 1.45. **Società di Riferimento:** Generali o una società del Gruppo Generali con la quale i Destinatari Potenziali e/o i Destinatari Effettivi hanno in essere un Rapporto di Lavoro e/o un Rapporto di Amministrazione, rispettivamente alla data in cui si veri
- exception of the TFR (severance pay), of any provision - charged to the employer - made for pension purposes and any variable component paid *una tantum* or continuously, repeatedly or delayed and with the exception of any bonus, travelling allowance and any other allowances; for the companies of the Generali Group headquartered abroad the Delegated Body may adjust the provisions of the present definition to the specific local features, so that the substance of the above provisions remains unchanged;
- 1.37. **Administrative Relationship:** the relationship between the Managing Director and/or the Group CEO and/or the Directors and the company administered as effect of the appointment by the company's body competent for such appointment;
- 1.38. **Employment Relationship:** the fixed term or open ended employment relationship (with the exclusion of any kind of self-employment relationship);
- 1.39. **Regulations:** these Regulations;
- 1.40. **Report on Corporate Governance and Ownership Structure:** the Report on corporate governance that the companies issuing financial instruments listed on the Italian regulated market are required to prepare pursuant to art. 123-*bis* of Legislative Decree 24 February 1998, number 58, and pursuant to the Corporate Governance Code;
- 1.41. **Results:** the numeric values associated to each Goal and on the basis of which the Performance Level is determined;
- 1.42. **Rolling:** the system of management of the Plan in Cycles, each lasting six years, according to which every year a new Cycle begins until the Plan is interrupted by the Governing Body pursuant to Paragraph 2.6 below;
- 1.43. **Role:** the professional and/or organizational position covered by the Actual Beneficiaries;
- 1.44. **Second Three-Year Period:** the three years of each Cycle following the First Three-Year Period;
- 1.45. **Reference Company:** Generali or a company of the Generali Group with which the Potential Beneficiaries and/or the Actual Beneficiaries have an Employment Relationship and/or an Administrative Relationship, respectively at the date on which the

fica la condizione di cui al Capitolo 3.3 o alla data in cui si verifica la condizione di cui al Capitolo 3.5, fatto salvo quanto previsto dai precedenti Capitoli 1.15 e 1.16;

- 1.46. **Soggetto Incaricato:** Banca Generali Società per Azioni, con sede in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero d'iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328;
- 1.47. **Threshold:** la soglia minima di raggiungimento della Performance Totale pari a un Punteggio di Performance Totale di 0,5;
- 1.48. **Tsr del Gruppo Generali:** il Total Shareholders' Return calcolato secondo la metodologia descritta al Capitolo 8.4.

## 2. L'oggetto

- 2.1. Il Regolamento ha per oggetto la disciplina del Piano.
- 2.2. Il Piano ha per oggetto:
- 2.2.1. l'assegnazione del Bonus agli Assegnatari, in un'unica soluzione alla scadenza del Primo Triennio, alle condizioni e secondo i termini fissati nel Regolamento;
- 2.2.2. l'obbligo per gli Assegnatari appartenenti alle Fasce 0, 1 e 2 di acquistare alla scadenza del Primo Triennio le Azioni nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel Regolamento;
- 2.2.3. la facoltà per gli Assegnatari appartenenti alle Fasce 3 e 4 di acquistare alla scadenza del Primo Triennio le Azioni nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel Regolamento;
- 2.2.4. l'assegnazione, alla scadenza del Secondo Triennio, di Azioni Gratuite nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel Regolamento.
- 2.3. Il Piano è Rolling e si articola in Cicli.
- 2.4. Ciascun Ciclo del Piano dura sei anni e si articola in un Primo Triennio e in un Secondo Triennio.

condition referred to in Paragraph 3.3 is met or at the date on which the condition referred to in Paragraph 3.5 is met, without prejudice to the provisions under Paragraphs 1.15 and 1.16 above;

- 1.46. **Designated Entity:** Banca Generali S.p.A., a bank headquartered in Trieste, Via Niccolò Machiavelli, no. 4 Tax Code and registration number with the Register of the Companies of Trieste 00833240328;
- 1.47. **Threshold:** the minimum threshold of achievement of the Total Performance equal to a Total Performance Score of 0.5;
- 1.48. **Group Generali's TSR:** the Total Shareholders' Return calculated according to the methodology described in Paragraph 8.4.

## 2. Object

- 2.1. The Regulations have as their object the discipline of the Plan.
- 2.2. The Plan covers:
- 2.2.1. the allocation of the Bonus to the Assignees, in one-off payment at the end of the First Three-Year Period, according to the terms and conditions provided for by the Regulations;
- 2.2.2. the obligation for the Assignees belonging to Classes 0, 1 and 2 to buy the Shares at the end of the First Three-Year Period to the extent and according to the terms and conditions provided for by the Regulations;
- 2.2.3. the faculty for the Assignees belonging to Classes 3 and 4 to buy the Shares at the end of the First Three-Year Period to the extent and according to the terms and conditions provided for by the Regulations;
- 2.2.4. the assignment, at the end of the Second Three-Year Period, of Free Share, to the extent and according to the terms and conditions provided for by the Regulations.
- 2.3. The Plan is a Rolling plan divided into Cycles.
- 2.4. Each Cycle of the Plan lasts six years and comprises a First Three-Year Period and a Second Three-Year Period.

- 2.5. Ogni Ciclo è collegato agli Obiettivi di cui al successivo Capitolo 5.
- 2.6. Ogni anno decorre un nuovo Ciclo della durata di sei anni, salvo che l'Organo Amministrativo decida, a propria discrezione, di interrompere il Piano, facendo cessare la decorrenza di nuovi Cicli.
- 3. Qualifica di Destinatari Potenziali, Destinatari Effettivi e Assegnatari. Casi di decadenza.**
- 3.1. L'Organo Amministrativo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza, individuerà discrezionalmente i Destinatari Potenziali da inserire nella Fascia 0, e l'Organo Delegato individuerà i Destinatari Potenziali da inserire nelle Fasce 1, 2, 3 e 4, indicando per ciascun Destinatario Potenziale le eventuali forme retributive e/o di incentivazione alle quali il Destinatario Potenziale dovrà rinunciare ai sensi dei successivi Capitoli 3.6.4 e 4.1.
- 3.2. Nell'effettuare le scelte discrezionali di cui al precedente Capitolo 3.1, l'Organo Amministrativo e l'Organo Delegato terranno conto delle circostanze di seguito indicate che, tuttavia, non saranno in alcun modo vincolanti:
- 3.2.1. importanza strategica e criticità dei Dipendenti e/o Amministratori;
- 3.2.2. Ruolo dei Dipendenti e/o Amministratori, anche in ragione dell'innovatività delle relative funzioni e/o mansioni;
- 3.2.3. effettiva capacità dei Dipendenti e/o Amministratori di incidere sui risultati aziendali;
- 3.2.4. difficoltà di reperimento sul mercato di sostituti dei Dipendenti e/o Amministratori .
- 3.3. Il Piano e il Regolamento produrranno effetti per la Società di Riferimento nel momento in cui la stessa avrà recepito tali atti come propri tramite gli organi e le procedure previste dalla normativa alla stessa applicabile e avrà assunto l'impegno di farsi totale carico del pagamento del Bonus ai Destinatari Effettivi a essa legati da Rapporto di Lavoro e/o da Rapporto di Amministrazione.
- 3.4. L'Organo Delegato potrà derogare alla disposizione di cui al precedente Capitolo 3.3 nella parte in cui prevede che la Società di Riferimento debba impegnarsi al pagamento del Bonus, ponendo il pagamento del Bonus a carico di un soggetto giuridico diverso. In questo caso l'efficacia del Piano e del
- 2.5. Each Cycle is linked to the Goals referred to in Paragraph 5 below.
- 2.6. Every year a new Cycle of six years begins, unless the Governing Body decides, in its sole discretion, to stop the Plan, ceasing the commencement of new Cycles.
- 3. Qualification of Potential Beneficiaries, Actual Beneficiaries and Assignees. Forfeitures.**
- 3.1. As per their respective competence, the Governing Body, upon the proposal of the Remuneration Committee, will identify discretionally the Potential Beneficiaries to be included in Class 0, and the Delegated Body will identify the Potential Beneficiaries to be included in Classes 1, 2, 3 and 4, indicating for each Potential Beneficiary the possible forms of remuneration and/or incentives to which the Beneficiary will have to give up pursuant to the provisions under Paragraphs 3.6.4 and 4.1 below.
- 3.2. In making the discretionary choices referred to in Paragraph 3.1 above, the Governing Body and the Delegated Body shall take into account the following circumstances that, however, will in no way be binding:
- 3.2.1. strategic importance and criticality of the Employees and/or Directors;
- 3.2.2. Role of the Employees and/or Directors, also due to the novelty of their duties and/or tasks;
- 3.2.3. actual capacity of Employees and/or Directors to affect the business results;
- 3.2.4. difficulty in recruitment of substitutes Employees or Directors in the market.
- 3.3. The Plan and the Regulations will be valid and binding on the Reference Company when adopted by its own bodies and procedures provided by the legislation applicable to it and will have assumed the commitment to make itself entirely responsible for the payment of the Bonus to the Actual Beneficiaries linked to such company by an Employment Relationship and/or an Administrative Relationship.
- 3.4. The Delegated Body may derogate from the provision referred to in Paragraph 3.3 above where it provides that the Reference Company should commit itself to the payment of the Bonus, making a different subject responsible for the payment of the Bonuses. In that case, the effectiveness of the

- Regolamento rispetto alla Società di Riferimento saranno subordinate alla condizione del recepimento degli stessi da parte della medesima Società di Riferimento e dell'assunzione dell'impegno al pagamento del Bonus da parte del soggetto a carico del quale è stato posto.
- 3.5. Nel caso in cui la Società di Riferimento sia Generali, la condizione di cui al precedente Capitolo 3.3 si considererà realizzata con l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
- 3.6. In ogni caso, il Piano ed il Regolamento non produrranno effetti rispetto ai Destinatari Potenziali fintantoché non si siano verificate tutte le seguenti condizioni sospensive, al verificarsi delle quali il Destinatario Potenziale assumerà la qualifica di Destinatario Effettivo:
- 3.6.1. che si sia realizzata, per la Società di Riferimento, la condizione di cui al precedente paragrafo 3.3 ovvero la condizione di cui al paragrafo 3.4;
- 3.6.2. che il Destinatario Potenziale abbia ricevuto una comunicazione scritta da parte della Società di Riferimento con la quale sia stato informato della possibilità di partecipare a un Ciclo del Piano;
- 3.6.3. che la Società di Riferimento di cui al precedente Capitolo 3.6.2, abbia ricevuto una comunicazione con la quale il Destinatario Potenziale abbia dichiarato di aderire al Ciclo;
- 3.6.4. che il Destinatario Potenziale abbia effettuato la rinuncia ad altre forme retributive e/o di incentivazione, come previsto in base al Regolamento, con le modalità e nei termini previsti nel successivo Capitolo 4.1.
- 3.7. La Fascia di appartenenza individuata ai sensi del precedente Capitolo 3.1 rimarrà invariata per tutta la durata del Ciclo.
- 3.8. L'assegnazione del Destinatario Potenziale a una Fascia non comporta né l'acquisizione da parte dello stesso del diritto a essere scelto come Destinatario Potenziale per i Cicli successivi, né il diritto, qualora venisse scelto come Destinatario Potenziale anche per uno o più Cicli successivi, a essere assegnato nuovamente alla medesima Fascia, potendo essere assegnato ogni volta a una Fascia differente.
- Plan and of the Regulations with respect to the Reference Company will be subject to the condition of the acknowledgement of the same by such Reference Company and of the acceptance of the duty to pay the Bonus by the subject made responsible for its payment.
- 3.5. Where the Reference Company is Generali, the condition referred to in Paragraph 3.3 above will be considered met with the approval of the Plan by the Shareholders' Meeting.
- 3.6. In any case, the Plan and the Regulations will not be valid and binding on the Potential Beneficiaries until all of the following conditions precedent are met, and, once met, the Potential Beneficiary will become an Actual Beneficiary:
- 3.6.1. that the condition referred to in Paragraph 3.3 or the condition referred to in Paragraph 3.4 has been met for the Reference Company;
- 3.6.2. that the Potential Beneficiary has received a written communication from the Reference Company informing him of the possibility to participate in a Cycle of the Plan;
- 3.6.3. that the Reference Company referred to in Paragraph 3.6.2 above has received a communication by which the Potential Beneficiary declares to participate in the Cycle;
- 3.6.4. that the Potential Beneficiary has waived other forms of remuneration and/or incentives, as provided by the Regulations, in the manners and subject to the terms provided for by Paragraph 4.1 below.
- 3.7. The Class identified under Paragraph 3.1 above shall remain unchanged for the whole duration of the Cycle.
- 3.8. The assignment to a Class of the Potential Beneficiary does not entail neither the acquisition by the same of the right to be chosen as a Potential Beneficiary for any subsequent Cycle, nor the right, should he be chosen as Potential Beneficiary also for one or more subsequent Cycles, to be assigned to the same Class. He can in fact be assigned each time to a different Class.

- 3.9. In caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione prima che si siano verificate tutte le condizioni di cui al precedente Capitolo 3.6, i Destinatari Potenziali perdono la relativa qualifica e la conseguente possibilità di diventare Destinatari Effettivi.
- 3.10. In caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione prima della scadenza del Primo Triennio, i Destinatari Effettivi perdono tale qualifica e la conseguente possibilità di assumere la qualifica di Assegnatari.
- 3.11. In caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione prima della scadenza del Secondo Triennio, gli Assegnatari perdono tale qualifica, con il conseguente venire meno del diritto all'assegnazione delle Azioni Gratuite di cui al successivo Capitolo 8.
- 3.12. Il Distacco Proprio ed il Distacco Improprio presso una società del Gruppo Generali non costituiscono, ai fini del Piano e del Regolamento, ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro ai sensi dei precedenti Capitoli 3.9, 3.10 e 3.11 atteso che, sia nel caso di Distacco Proprio che nel caso di Distacco Improprio, la Società di Riferimento sarà considerata la società distaccataria. Restano ferme, in ogni caso, le condizioni di cui ai precedenti Capitoli 3.3 e 3.5, che, sia nel caso di Distacco Proprio che nel caso di Distacco Improprio, dovranno sussistere rispetto alla società distaccataria. In quest'ultimo caso, tutte le condizioni di cui al Capitolo 3.6 dovranno realizzarsi entro 90 giorni dal distacco.
- 3.13. In caso di morte o di sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione di invalidità che determini la cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione, qualora tali eventi si verificano dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari (limitatamente agli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle Azioni), o i rispettivi eredi in caso di morte, pur verificandosi la decadenza dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio, fermo restando che l'Obiettivo Individuale si considererà raggiunto al 100%.
- 3.9. In case of termination of the Employment Relationship or of the Administrative Relationship before all the conditions under Paragraph 3.6 above are met, the Potential Beneficiaries lose their status and the consequent chance of becoming Actual Beneficiaries.
- 3.10. In case of termination of the Employment Relationship or of the Administrative Relationship before the expiration of the First Three-Year Period, the Actual Beneficiaries lose their rights and the consequent chance to assume the position of Assignees.
- 3.11. In case of termination of the Employment Relationship or of the Administrative Relationship before the expiration of the Second Three-Year Period, the Assignees lose their rights, with the consequent loss of their entitlement to the assignment of the Free Shares referred to in Paragraph 8 below.
- 3.12. The Proper and Alternative Secondment to a company of the Generali Group are not, for the purposes of the Plan and the Regulations, considered as termination of the Employment Relationship under Paragraphs 3.9, 3.10 and 3.11 above, since both in case of a Proper and an Alternative Secondment, the Reference Company will be considered the host company. In any case, the conditions under Paragraphs 3.3 and 3.5 above remain valid, both in case of a Proper and of an Alternative Secondment, and must subsist with reference to the host company. In the latter case, all the conditions under Paragraph 3.6 must be met within 90 days from the secondment.
- 3.13. In case of death or invalidity occurred with entitlement to receive the invalidity pension which involves the termination of the Employment Relationship or the Administrative Relationship, if such events occur after 31 July of the second year of the First Three-Year Period, the Actual Beneficiaries and/or the Assignees (only for those Assignees who have already performed the duties or exercised the faculty to buy the Shares), or their heirs in the event of death, without prejudice to the loss of their respective status, will still be entitled to the Bonus and/or to the allocation of the Free shares, subject to the conditions provided for by the Regulations, in proportion to the period of eligibility in their respective status. The achievement of the Goals will be evaluated at the end of the First Three-Year Period or at the end of the Second Three-Year Period, without prejudice to the fact that the Individual Goal will be considered reached 100%.

- 3.14. In parziale deroga a quanto previsto ai precedenti Capitoli 3.10 e 3.11, qualora il Rapporto di Lavoro e/o il Rapporto di Amministrazione siano a tempo determinato e abbiano una scadenza antecedente la data in cui ha termine il Ciclo, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari (limitatamente agli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle Azioni) per i quali la scadenza del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione si verifichi dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio. Ai fini del Piano e del Regolamento, per calcolare la durata del Rapporto di Lavoro e/o del Rapporto di Amministrazione, si terrà conto anche delle eventuali proroghe e/o rinnovi che siano intervenuti alla scadenza dei relativi rapporti. Pertanto, la durata del rapporto di Lavoro e/o del Rapporto di Amministrazione sarà data dalla somma dei rapporti succedutisi nell'ambito di uno stesso Ciclo, senza soluzione di continuità, per effetto di proroghe e/o rinnovi.
- 3.15. Nel caso in cui la Società di Riferimento cessi di essere una società del Gruppo Generali, il rapporto di Lavoro e/o il Rapporto di Amministrazione si considererà cessato ai fini del Piano e del Regolamento alla data in cui si verifichi tale evento. Tuttavia, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari (limitatamente agli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo o esercitato il diritto all'acquisto delle Azioni) per i quali tale evento si sia verificato dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio, fermo restando che l'Obiettivo Individuale si considererà raggiunto al 100%.
- 3.14. In partial derogation from the provisions under Paragraphs 3.10 and 3.11 above, if the Employment Relationship and/or the Administrative Relationship are on a fixed term basis and have a deadline prior to the date on which the Cycle ends, the Actual Beneficiaries and/or the Assignees (only for those Assignees who have already performed the duties or exercised the faculty to buy the Shares) for whom the expiry of the Employment Relationship or of the Administrative Relationship occurs after 31 July of the second year of the First Three-Year Period, without prejudice to the loss of their respective status, will still be entitled to the Bonus and/or to the allocation of the Free Shares, subject to the conditions provided for by the Regulations, in proportion to the period of stay in their respective qualifications. The achievement of the Goals will be evaluated at the end of the First Three-Year Period or at the end of the Second Three-Year Period. For the purposes of the Plan and of the Regulations, in order to calculate the duration of the Employment Relationship and/or of the Administrative Relationship, the extensions and/or renewals, if any, granted at the expiry of the relevant relationship will be taken into account. Therefore, the duration of the Employment Relationship or of the Administrative Relationship will be obtained by adding the relationships that have taken place within the same Cycle, without solution of continuity, as a result of the extensions and/or the renewals.
- 3.15. If the Reference Company ceases to be a subsidiary of the Generali Group, the Employment Relationship and/or the Administrative Relationship shall be deemed terminated, for the purposes of the Plan and of the Regulations, on the date on which such event occurs. However, the Actual Beneficiaries and/or the Assignees and/or the Assignees (only for those Assignees who have already performed the duties or exercised the faculty to buy the Shares) for whom such event occurred after 31 July of the second year of the First Three-Year Period, without prejudice to the loss of their respective status, will maintain the entitlement to the Bonus and/or to the allocation of the Free Shares, subject to the conditions provided for by the Regulations, in proportion to the period of eligibility to their respective status. The achievement of the Goals will be evaluated at the end of the First Three-Year Period or at the end of the Second Three-Year Period, without prejudice to the fact that the Individual Goal will be considered reached 100%.



3.16. In ogni caso, è fatta salva la facoltà per l'Organo Amministrativo, per gli appartenenti alla Fascia 0, e per l'Organo Delegato, per gli appartenenti alle Fasce 1, 2, 3 e 4, di derogare a quanto previsto in questo capitolo in senso più favorevole ai Destinatari Effettivi e/o agli Assegnatari.

#### **4. Condizioni per l'assegnazione del Bonus**

4.1. L'assunzione della qualifica di Destinatario Effettivo e il conseguente diritto di accesso al Ciclo sono sospensivamente condizionati alla rinuncia da parte dei Destinatari Potenziali alle forme retributive e/o di incentivazione indicate ai sensi del precedente Capitolo 3.1 Tale rinuncia dovrà essere effettuata nelle forme e secondo le modalità che, in base alla legge applicabile al Rapporto di Lavoro o al Rapporto di Amministrazione, la rendano definitivamente valida, efficace e non impugnabile.

4.2. La mera attribuzione della qualifica di Destinatario Effettivo non comporterà automaticamente il diritto all'assegnazione del Bonus, dovendosi a tal fine avere riguardo alle condizioni sospensive e/o risolutive cui tale diritto è subordinato ai sensi del Regolamento.

4.3. Costituiscono condizioni sospensive cumulative per l'assegnazione del Bonus:

4.3.1. il mantenimento della qualifica di Destinatario Effettivo per l'intera durata del Primo Triennio, salve le eccezioni previste al precedente Capitolo 3;

4.3.2. il raggiungimento del Threshold.

4.4. Costituisce condizione risolutiva dell'assegnazione del Bonus, limitatamente agli Assegnatari appartenenti alle Fasce 0, 1 e 2, il mancato adempimento dell'obbligo di acquisto delle Azioni nei termini, misure e condizioni di cui al Capitolo 7.1. In tal caso, gli Assegnatari perderanno tale qualifica e saranno tenuti alla restituzione dell'intero Bonus alla Società di Riferimento.

#### **5. Gli Obiettivi**

5.1. Gli Obiettivi relativi a ciascun Ciclo per gli appartenenti alla Fascia 0, nonché i relativi Pesi, i corrispondenti Risultati e l'ammontare del Bonus sono stabiliti dall'Organo Amministrativo, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza, all'inizio di ciascun Ciclo.

3.16. In any case, it is within powers of the Governing Body, as to the members of Class 0, and of the Delegated Body, as to the members of Classes 1, 2, 3 and 4, to derogate from the provisions provided for in this paragraph in a most favourable sense for the Actual Beneficiaries and/or the Assignees.

#### **4. Conditions for the allocation of the Bonus**

4.1. The assumption of the status of Actual Beneficiary and the consequent right of access to the Cycle are submitted to the condition precedent of the waiver by Potential Beneficiaries to the forms of remuneration and/or incentive under Paragraph 3.1 Such waiver shall be made with the forms and methods that, according to the law applicable to the Employment Relationship or to the Administrative Relationship, make it valid, effective and not voidable.

4.2. The mere attribution of the status of Actual Beneficiary will not automatically entail the entitlement to the allocation of the Bonus, since for this purpose it will be necessary to take into consideration the conditions precedent and/or subsequent to which this entitlement is subject under the Regulations.

4.3. The cumulative conditions precedent for the assignment of the Bonus are:

4.3.1. the maintenance of the status of Actual Beneficiary for the entire duration of the First Three-Year Period, without prejudice to the exceptions provided for in Paragraph 3 above;

4.3.2. the achievement of the Threshold.

4.4. The condition subsequent for the assignment of the Bonus, limited to the Assignees belonging to Classes 0, 1 and 2, is the non-fulfilment of the obligation to purchase the Shares subject to the terms, extent and conditions referred to in Paragraph 7.1. In that case, the Assignees will lose such status and be required to refund the entire Bonus to the Reference Company.

#### **5. The Goals**

5.1. The Goals related to each Cycle for those belonging to Class 0, as well as the relevant Weights, the corresponding Results and the Bonus amounts are established by the Governing Body, in consultation with the Remuneration Committee, within the framework of their respective competences, at the beginning of each Cycle.

5.2. Gli Obiettivi relativi a ciascun Ciclo per gli appartenenti alle Fasce 1, 2, 3 e 4 saranno i seguenti:

5.2.1. Obiettivo di Tsr del Gruppo Generali, calcolato secondo quanto previsto al Capitolo 8.4 Tale Obiettivo rileva per le sole Fasce 1 e 2 nel Primo Triennio, e per le Fasce 1, 2, 3 e 4 nel Secondo Triennio;

5.2.2. Obiettivo di Gruppo, dato dal risultato operativo consolidato del Gruppo Generali alla fine del Primo Triennio, inteso quale somma del risultato operativo consolidato di ciascuno dei tre anni che compongono il Primo Triennio;

5.2.3. Obiettivo di Business Unit, dato dal risultato operativo alla fine del Primo Triennio, inteso quale somma del risultato operativo di ciascuno dei tre anni che compongono il Primo Triennio, delle Business Unit delle quali il Destinatario Effettivo faccia parte e/o delle quali abbia la responsabilità. Tuttavia, nei casi in cui l'Organo Delegato, a propria discrezione, ritenga che tale indicatore non sia significativo nel misurare la performance della Business Unit, lo stesso potrà individuare un Obiettivo di Business Unit diverso.

5.2.4. Obiettivo Individuale, dato dal raggiungimento di risultati individuali e/o di Ruolo, basati su elementi quantitativi e non qualitativi.

5.3. I Risultati relativi agli Obiettivi di cui al Capitolo 5.2 e l'Obiettivo di cui al paragrafo 5.2.4 saranno stabiliti dall'Organo Delegato, ferma restando la facoltà del medesimo di delegare tale attività ad altre funzioni o organi.

5.4. E' facoltà dell'Organo Amministrativo modificare discrezionalmente l'Obiettivo di Gruppo, per uno o più Cicli, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza.

## **6. Criteri per l'individuazione del valore del Bonus e termine di pagamento**

6.1. Per ciascuno degli Obiettivi vengono definiti tre diversi Risultati che corrispondono a diversi Livelli di Performance. A seconda del Livello di Performance viene assegnato un Punteggio di Performance

5.2. The Goals related to each Cycle for those belonging to Classes 1, 2, 3 and 4 are the following:

5.2.1. The TSR Goal of the Generali Group, calculated in accordance with the provisions referred to in Paragraph 8.4 This Goal concerns only Classes 1 and 2 in the First Three-Year Period, and Classes 1, 2, 3 and 4 in the Second Three-Year Period.

5.2.2. The Group Goal, resulting from the consolidated operating result of the Generali Group at the end of the First Three-Year Period, i.e. the sum of the consolidated operating result of each of the three years constituting the First Three-Year Period.

5.2.3. The Business Unit Goal, resulting from the operating result at the end of the First Three-Year Period, i.e. the sum of the operating result of each of the three years constituting the First Three-Year Period, of the Business Unit to which the Actual Beneficiary belongs to and/or is in charge of. However, whenever the Delegated Body, at its sole discretion, deems that this indicator is not relevant for the evaluation of the Business Unit's performance, the same may identify a different Business Unit Goal.

5.2.4. The Individual Goal, resulting from the achievement of individual results and/or of Role, based on quantitative rather than qualitative elements.

5.3. The Results related to the Goals referred to in Paragraph 5.2 and the Goal referred to in Paragraph 5.2.4. shall be established by the Delegated Body, without prejudice to the power of the same to delegate this task to other functions or bodies.

5.4. The Governing Body can discretionally modify, in consultation with the Remuneration Committee, within the framework of their respective competences, the Group Goal for one or more Cycles.

## **6. Criteria for the identification of the value of the Bonus and date of payment**

6.1. For each Goal three different Results, corresponding to the different Levels of Performance, are defined. Depending on the Performance Level a Performance Score is assigned equal to: 1, in the

- pari a: 1, in caso di Livello di Performance Minimo; 2, in caso di Livello di Performance Target; 3, in caso di Livello di Performance Massimo.
- 6.2. Qualora il risultato raggiunto si collochi in una posizione intermedia tra i tre Risultati corrispondenti ai diversi Livelli di Performance, il Punteggio di Performance verrà determinato secondo un calcolo lineare nell'intervallo compreso tra il Risultato corrispondente al Livello di Performance Minimo ed il Risultato corrispondente al Livello di Performance Target o tra il Risultato corrispondente al Livello di Performance Target ed il Risultato corrispondente al Livello di Performance Massimo, fermo restando che qualora il Risultato corrispondente al Livello di Performance Massimo sia superato, il Punteggio di Performance assegnato sarà comunque pari a 3 e qualora, invece, il risultato sia inferiore al Risultato corrispondente al Livello di Performance Minimo, l'Obiettivo si considererà non raggiunto e verrà assegnato un Punteggio di Performance pari a 0.
  - 6.3. A ciascuno degli Obiettivi è associato un Peso. La somma complessiva dei Pesi degli Obiettivi è pari a 100.
  - 6.4. Per ciascuno degli Obiettivi viene calcolato il Livello di Performance Ponderato dato dalla ponderazione tra il Punteggio di Performance rispetto ad un dato Obiettivo e il relativo Peso. La somma dei Livelli di Performance Ponderati rispetto a tutti gli Obiettivi relativi a un Destinatario Effettivo determina la sua Performance Totale. La Performance Totale avrà un valore ricompreso tra 0 e 3.
  - 6.5. Per le Fasce diverse dalla Fascia 0, l'ammontare del Bonus è determinato in misura percentuale alla RAL e in ragione della Fascia di appartenenza secondo quanto segue:
    - 6.5.1. Fascia 1: l'ammontare del Bonus corrisponderà al 50% della RAL, qualora la Performance Totale abbia un valore pari a 1, al 100% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 2 ed al 120% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 3;
    - 6.5.2. Fascia 2: l'ammontare del Bonus corrisponderà al 35% della RAL, qualora la Performance Totale abbia un valore pari a 1, al 70% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 2 ed al 84% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 3;
- case of a Minimum Performance Level; 2, in the case of a Target Performance Level; 3, in the case of a Maximum Performance Level.
- 6.2. If the result achieved is in-between the three Results corresponding to the different Levels of Performance, the Performance Score will be determined according to a linear calculation in the range between the Result corresponding to the Minimum Performance Level and the Result corresponding to the Target Performance Level or between the Result corresponding to the Target Performance Level and the Result corresponding to the Maximum Performance Level, if the result corresponds to a Maximum Performance Level, without prejudice to the fact that, should the Result corresponding to the Maximum Performance Level be exceeded, the Performance Score assigned will in any case be equal to 3 and if, instead, the result is lower than the Result corresponding to the Minimum Performance Level, the Goal will be considered as not achieved and a Performance Score equal to 0 will be assigned.
  - 6.3. A Weight is associated to each Goal. The total sum of the Weights of the Goals is equal to 100.
  - 6.4. For each Goal a Weighted Performance Level, resulting from weighting the Performance Score with respect to a given Goal, and its Weight is calculated. The sum of the Weighted Performance Levels with respect to all the Goals related to an Actual Beneficiary determines its Overall Performance. The Overall Performance will have a value ranging between 0 and 3.
  - 6.5. For Classes other than Class 0, the Bonus amount is determined pro rata to the YGR and by reason of the Class of membership, as follows:
    - 6.5.1. Class 1: the amount of the Bonus will be equal to 50% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 1, 100% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 2, and 120 % of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 3;
    - 6.5.2. Class 2: the amount of the Bonus will be equal to 35% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 1, 70% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 2, and 84 % of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 3;

6.5.3. Fascia 3: l'ammontare del Bonus corrisponderà al 17,5% della RAL, qualora la Performance Totale abbia un valore pari a 1, al 35% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 2 ed al 42% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 3;

6.5.4. Fascia 4: l'ammontare del Bonus corrisponderà al 12,5% della RAL, qualora la Performance Totale abbia un valore pari a 1, al 25% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 2 ed al 30% della RAL nel caso di Performance Totale pari a 3.

Per tutte le Fasce 0, 1, 2, 3 e 4, qualora la Performance Totale sia pari al Threshold, l'ammontare del Bonus sarà pari alla metà dell'ammontare di Bonus corrispondente ad una Performance Totale pari a 1.

6.6. Qualora la Performance Totale si collochi tra 1 e 2, oppure tra 2 e 3, l'ammontare di Bonus verrà determinato secondo un calcolo lineare nell'intervallo compreso tra 1 e 2, o tra 2 e 3. Qualora la Performance Totale si collochi tra il Threshold e 1, l'ammontare di Bonus verrà determinato secondo un calcolo lineare nell'intervallo compreso tra il Threshold e 1.

6.7. Qualora il valore della Performance Totale sia superiore a 3, l'ammontare del Bonus assegnato sarà comunque 3. Qualora, infine, sia inferiore al Threshold, il Bonus non verrà erogato.

6.8. La valutazione e decisione in merito al raggiungimento degli Obiettivi per gli appartenenti alla Fascia 0 spetterà all'Organo Amministrativo, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza. La valutazione e decisione in merito al raggiungimento degli Obiettivi per gli appartenenti alle Fasce 1, 2, 3 e 4, spetta all'Organo Delegato, salva la facoltà dello stesso di delegare ad altre funzioni o organi tale attività.

6.9. Nella determinazione dell'ammontare del Bonus, gli Obiettivi incidono in ragione della Fascia di appartenenza secondo quanto segue:

6.9.1. Fascia 1: Obiettivo Tsr del Gruppo Generali, 30%; Obiettivo di Gruppo, 35%; Obiettivo di Business Unit, 20%; Obiettivo Individuale, 15%;

6.5.3. Class 3: the amount of the Bonus will be equal to 17.5% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 1, 35% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 2, and 42% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 3;

6.5.4. Class 4: the amount of the Bonus will be equal to 12.5% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 1, 25% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 2, and 30% of YGR, if the Overall Performance has a value equal to 3.

For all of the Classes 0, 1, 2, 3 and 4, if the Overall Performance is equal to the Threshold, the amount of the Bonus will be equal to half of the Bonus amount corresponding to an Overall Performance equal to 1.

6.6. If the Overall Performance ranges between 1 and 2, or between 2 and 3, the amount of Bonus will be determined by a linear calculation in the range between 1 and 2, or between 2 and 3. If the Overall Performance is between the Threshold and 1, the amount of Bonus will be determined by a linear calculation between the Threshold and 1.

6.7. If the Overall Performance value is higher than 3, the amount of the Bonus awarded will be 3. Finally, if it is lower than the Threshold, the Bonus will not be granted.

6.8. The Governing Body, acting in consultation with the Remuneration Committee, within the framework of their respective competences, will be in charge of the evaluation and decision on the achievement of the Goals by those belonging to Class 0. The Delegated Body will be in charge of the evaluation and decision on the achievement of the Goals by those belonging to Classes 1, 2, 3 and 4, without prejudice to the Delegated Body's right to delegate such task to other functions or bodies.

6.9. Depending on the Class, the Goals will affect the determination of the Bonus amount as follows:

6.9.1. Class 1: TSR Goal of the Generali Group 30%; Group Goal, 35%; Business Unit Goal 20%; Individual Goal, 15%;

- |  |  |
|--|--|
| <p>6.9.2. Fascia 2: Obiettivo Tsr del Gruppo Generali, 30%; Obiettivo di Gruppo, 35%; Obiettivo di Business Unit, 20%; Obiettivo Individuale, 15%;</p> <p>6.9.3. Fascia 3: Obiettivo di Gruppo, 50%; Obiettivo di Business Unit, 25%; Obiettivo Individuale, 25%;</p> <p>6.9.4. Fascia 4: Obiettivo di Gruppo, 50%; Obiettivo di Business Unit, 25%; Obiettivo Individuale, 25%.</p> <p>6.10. Le percentuali di incidenza degli Obiettivi di cui al precedente Capitolo 6.9 potranno essere modificate dall'Organo Delegato, laddove le stesse non siano compatibili con eventuali disposizioni di legge italiane o straniere eventualmente applicabili al Rapporto di Lavoro o al Rapporto di Amministrazione, adeguando le percentuali in modo da renderle compatibili con le suddette disposizioni di legge.</p> <p>6.11. Il pagamento del Bonus avverrà unitamente entro la fine del mese successivo alla data della riunione dell'Organo Amministrativo per l'approvazione del progetto di bilancio di esercizio relativo all'ultimo anno di ciascun Primo Triennio.</p> <p><b>7. Condizioni per l'esercizio da parte degli Assegnatari dell'obbligo o della facoltà di acquistare Azioni</b></p> <p>7.1. Gli Assegnatari appartenenti alle Fasce 0, 1 e 2, avranno l'obbligo di versare, in un'unica soluzione, entro il termine perentorio di 5 Giorni Lavorativi precedenti alla data di stacco del dividendo, una somma pari a una quota ricompresa tra il 15% e il 30% dell'ammontare lordo del Bonus loro assegnato al Soggetto Incaricato affinché provveda all'acquisto di Azioni.</p> <p>7.2. Gli Assegnatari appartenenti alle Fasce 3 e 4 avranno la facoltà di versare, in un'unica soluzione, entro il termine perentorio di 5 Giorni Lavorativi precedenti alla data di stacco del dividendo, una somma pari a una quota ricompresa tra il 15% e il 30% dell'ammontare lordo del Bonus loro assegnato al Soggetto Incaricato affinché provveda all'acquisto di Azioni.</p> <p>7.3. La corresponsione al Soggetto Incaricato delle somme di cui ai precedenti Capitoli 7.1 e 7.2 farà sorgere in capo agli Assegnatari il diritto di ricevere le Azioni in numero corrispondente all'ammontare versato, tenuto conto del prezzo delle stesse nel giorno in cui vengono acquistate.</p> | <p>6.9.2. Class 2: TSR Goal of the Generali Group 30%; Group Goal, 35%; Business Unit Goal 20%; Individual Goal, 15%;</p> <p>6.9.3. Class 3: Group Goal, 50%; Business Unit Goal 25%; Individual Goal, 25%;</p> <p>6.9.4. Group Goal, 50%; Business Unit Goal 25%; Individual Goal, 25%;</p> <p>6.10. The percentages of incidence of the Goals referred to in Paragraph 6.9 above may be modified by the Delegated Body where the same are not compliant with any provisions of the Italian or foreign law applicable to the Employment Relationship or to the Administrative Relationship, adjusting the percentages in such a way as to make them compliant with the above mentioned provisions of the law.</p> <p>6.11. The Bonus will be paid within the end of the month subsequent to the Governing Body's meeting for the approval of the draft balance sheet relevant to the last year of each first Three-Year Period.</p> <p><b>7. Conditions for the exercise by the Assignees of the obligation or faculty to buy Shares</b></p> <p>7.1. The Assignees belonging to Classes 0, 1 and 2, will have the obligation to pay, in a one-off payment, by and not later than 5 Business Days prior to the date of the dividend payments, a sum equal to an amount ranging between 15% and 30% of the gross amount of the Bonus allocated to them to the Designated Entity so it may arrange the purchase of the Shares.</p> <p>7.2. The Assignees belonging to Classes 3 and 4 will have the faculty to pay, in a one-off payment, by and not later than 5 Business Days prior to the date the dividend payments, a sum equal to an amount ranging between 15% and 30% of the gross amount of the Bonus allocated to them to the Designated Entity so it may arrange the purchase of the Shares.</p> <p>7.3. The payment to the Designated Entity of the amounts referred to in Paragraphs 7.1 and 7.2 above will entitle the Assignees to receive the Shares in such a number as corresponding to the amount they have paid, having taken into account the price of the Shares on the day on which they are purchased.</p> |
|--|--|

- 7.4. Il Soggetto Incaricato effettuerà l'operazione di acquisto delle Azioni il primo Giorno Lavorativo successivo alla data di stacco del dividendo relativo alle Azioni e agli Assegnatari verrà inviata una conferma dell'avenuto acquisto entro il quinto Giorno Lavorativo successivo a quello in cui il Soggetto Incaricato avrà effettuato l'acquisto; l'acquisto avverrà senza aggravio di commissioni e di spese a carico degli Assegnatari.
- 7.5. Le Azioni non potranno essere cedute o negoziate fino al termine del Secondo Triennio, ma agli Assegnatari spetteranno i diritti relativi ai dividendi maturati durante tale periodo ed il diritto di voto.
- 7.6. Fino alla scadenza del Secondo Triennio le Azioni rimarranno depositate in custodia, senza alcun onere per gli Assegnatari, secondo le modalità che saranno individuate da Generali, ferma la facoltà per gli Assegnatari di chiedere che ne venga attestata la titolarità da parte del depositario ove ciò si rendesse necessario al fine di esercitare il diritto di voto.
- 8. Condizioni e criteri per l'assegnazione e la determinazione del numero delle Azioni Gratuite**
- 8.1. Al termine del Secondo Triennio gli Assegnatari che hanno effettuato l'acquisto delle Azioni di cui al capitolo 7 acquistano il diritto all'assegnazione delle Azioni Gratuite, purché abbiano mantenuto, per l'intera durata del Secondo Triennio, la qualifica di Assegnatari, salve le eccezioni previste al precedente Capitolo 3. Inoltre, il diritto all'assegnazione di Azioni Gratuite è subordinato all'ulteriore condizione sospensiva che, al termine del Secondo Triennio, il posizionamento del Tsr del Gruppo Generali nella graduatoria dei Peer sia entro le prime quattro posizioni.
- 8.2. L'Obiettivo di Tsr sarà calcolato in termini relativi rispetto ai Peer e il numero di Azioni Gratuite da assegnare sarà determinato in relazione al posizionamento del Tsr del Gruppo Generali nella graduatoria dei Peer secondo i seguenti criteri:
- 8.2.1. 1° posto: n.2 Azioni Gratuite per ogni Azione
- 8.2.2. 2° posto: n.1,5 Azioni Gratuite per ogni Azione
- 8.2.3. 3° posto: n.1 Azioni Gratuite per ogni Azione
- 8.2.4. 4° posto: n.0,5 Azioni Gratuite per ogni Azione
- 7.4. The Designated Entity will purchase the Shares on the first Business Day following the date of payment of the dividend relevant to the Shares and a confirmation of the purchase will be delivered to the Assignees on the fifth Business Day following the day on which the Designated Entity has made the purchase; the purchase will take place without additional fees and expenses for the Assignees.
- 7.5. It will not be possible to assign nor to trade the Shares until the Second Three-Year Period is expired. The Assignees will however be entitled to receive the dividends earned during such period and to vote.
- 7.6. Up to expiry of the Second Three-Year Period the Shares will be kept in custody, with no cost for the Assignees, in accordance with the modalities identified by Generali, without prejudice to the Assignees' right to ask the depository to attest the relevant ownership should this be needed in order to be able to exercise the voting right.
- 8. Conditions and criteria for the allocation and determination of the number of Free Shares**
- 8.1. At the end of the Second Three-Year Period, the Assignees who have purchased the Shares referred to in Paragraph 7 will be entitled to receive Free Shares, provided that they have maintained, for the entire duration of the Second Three-Year Period, their status of Assignees, without prejudice to the exceptions provided for in Paragraph 3 above. Furthermore, the right to the receive Free Shares is subject to the further condition precedent that, at the end of the Second Three-Year Period, the TSR of the Generali Group ranks in the first four positions of the Peer.
- 8.2. The TSR Goal will be calculated depending on the Peer and the number of the to-be-assigned Free Shares will be determined depending on the position of the Generali Group' TSR in the ranking of Peer according to the following criteria:
- 8.2.1. Tier 1: No. 2 Free Shares for each Share
- 8.2.2. Tier 2: No. 1.5 Free Shares for each Share
- 8.2.3. Tier 3: No. 1 Free Shares for each Share
- 8.2.4. Tier 4: No. 0.5 Free Shares for each Share.

- 8.3. Concluso il Secondo Triennio, nella riunione dell'Organo Amministrativo per l'approvazione del progetto di bilancio di esercizio relativo all'ultimo anno del Secondo Triennio, lo stesso, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, per quanto di rispettiva competenza, redigerà la classifica definitiva dei *Peer* e accerterà se e in quale misura sussistano i presupposti per l'assegnazione delle Azioni Gratuite utilizzando la metodologia di calcolo del Tsr del Gruppo Generali indicata nel Capitolo 8.4 che segue.
- 8.4. Il Tsr del Gruppo Generali consiste nel ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista calcolato sommando all'incremento del prezzo del titolo, in un determinato intervallo temporale, l'effetto dei dividendi per azione corrisposti nello stesso periodo. La formula (semplificata) è: (Prezzo finale del titolo - Prezzo iniziale del titolo + Dividendi pagati nel periodo) / Prezzo iniziale del titolo. La fonte di riferimento delle informazioni sarà Bloomberg e la definizione del prezzo verrà effettuata con riferimento alla media dei due mesi precedenti l'inizio e la fine del Primo Triennio e del Secondo Triennio.
- 8.5. Le Azioni Gratuite verranno rese disponibili entro e non oltre 5 (cinque) Giorni Lavorativi dalla disposizione operativa che verrà data al Soggetto Incaricato in esecuzione alla deliberazione assunta ai sensi del precedente Capitolo 8.3., fermo restando che tale disposizione operativa dovrà essere data entro 5 (cinque) Giorni Lavorativi dalla data di tale delibera e le medesime Azioni Gratuite dovranno essere liberamente disponibili e non soggette ad alcun vincolo.
- 8.6. Le Azioni Gratuite dovranno avere godimento coincidente a quello delle Azioni già in circolazione alla data di assegnazione delle Azioni Gratuite e saranno munite di cedole in corso a tale stessa data.

## 9. Disposizioni finali

- 9.1. L'assunzione della qualità di Destinatario Potenziale e/o di Destinatario Effettivo e/o di Assegnatario e/o la titolarità di Azioni, qualora siano state acquistate ai sensi del Capitolo 7 del Regolamento e/o la titolarità di Azioni Gratuite, comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel presente Regolamento.

- 8.3. At the end of the Second Three-Year Period, the Governing Body, at the meeting convened to approve the draft balance sheet relevant to the last year of the Second Three-Year Period, acting in consultation with the Remuneration Committee, within the framework of their respective competences, will prepare the final ranking of the *Peer* and will ensure if and in to what extent the requirements for the allocation of the Free Shares subsist, using the method of calculation of the Generali Group's TSR indicated in the following paragraph 8.4.

- 8.4. The Generali Group's TSR consists in the total return of the investment for the shareholder, calculated by adding the increase in stock price, at a given time interval, the effect of dividends per Share paid in the same period. The (simplified) formula is: (Final price of the stock - Initial price of the stock + Dividends paid in the period) / Initial Price of the stock. The reference source of the information will be Bloomberg and the definition of the price will be carried out with reference to the average of the two months prior to the beginning and the end of the First Three-Year Period and the Second Three-Year Period.

- 8.5. The Free Shares will be made available within 5 (five) Business Days from the date of the operating order which will be delivered to the Designated Entity pursuant to the resolution taken in accordance with Paragraph 8.3 above, without prejudice for the fact that such operating order shall be delivered within 5 (five) Business Days from the date of such resolution and such Free Shares must be freely available and not subject to any bond.

- 8.6. The Free Shares shall be enjoyed together with the Shares already in circulation at the date of allocation of the Free Shares and will be accompanied with coupons ongoing for that same date.

## 9. Final provisions

- 9.1. The taking on of the status of Potential Beneficiary and/or Actual Beneficiary and/or Assignee and/or the ownership of Shares, if purchased pursuant to the provisions of Paragraph 7 of the Regulations, and/or the ownership of Free Shares entails the full acceptance of all of the terms contained in this Regulations.

- 9.2. L'Organo Delegato potrà adeguare le previsioni del Regolamento, ove necessario e/o opportuno, alle normative applicabili, Italiane e/o straniere, rispetto alle quali una o più delle clausole del Regolamento risultino incompatibili e/o contrarie, riferendone successivamente all'Organo Amministrativo.
- 9.3. Tutte le comunicazioni ai Destinatari Potenziali, ai Destinatari Effettivi e/o agli Assegnatari, ai sensi del presente Regolamento, saranno effettuate per iscritto presso la Società di Riferimento ovvero al domicilio indicato dai medesimi all'atto dell'adesione al Ciclo.

## 10. Foro esclusivo

- 10.1. Il presente Regolamento è assoggettato alla Legge Italiana, salvo che si applichi una diversa Legge di applicazione necessaria.
- 10.2. Ogni eventuale azione, contestazione o domanda comunque derivante da quanto previsto nel presente Regolamento e/o dalla sua attuazione è di competenza esclusiva del Foro di Trieste, fatta eccezione unicamente per le controversie in relazione alle quali la suddetta competenza esclusiva sia in contrasto con le norme di diritto processuale italiano o, ove applicabili, con norme di diritto processuale straniero che prevalgano, inderogabilmente, sul diritto processuale italiano.

- 9.2. The Delegated Body may adjust the provisions of the Regulations, if necessary and/or appropriate, to the applicable Italian and/or foreign regulations if, in their respect, one or more of such provisions turn out to be incompatible and/or unlawful, with a duty to subsequently report on such adjustments to the Governing Body.
- 9.3. All notices to be given to the Potential Beneficiaries, the Actual Beneficiary and or the Assignees pursuant to this Regulations, shall be in writing and sent to the Reference Company or to the domicile indicated by the same at the time of their adhesion to the Cycle.

## 10. Exclusive jurisdiction

- 10.1. The present Regulations are subject to the Italian law, unless a different law of compulsory application is applied.
- 10.2. The Courts of Trieste shall have exclusive jurisdiction on any action, dispute or claim howsoever arising from the provisions of these Regulations and/or its implementation, except only for any dispute in relation to which the above mentioned exclusive jurisdiction is in contrast with the rules of the Italian procedural law or, where applicable, with the rules of foreign procedural law that prevail, imperatively, on the Italian procedural law.





Cattedrale, Città di Panama - Panama



Atto di risoluzione in attuazione del  
Regolamento del Long Term Incentive Plan  
approvato dall'Assemblea degli azionisti di  
Assicurazioni Generali S.p.A. in  
occasione della seduta del 30 aprile 2011





## Atto di risoluzione in attuazione del Regolamento del Long Term Incentive Plan approvato dall'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. in occasione della seduta del 30 aprile 2011

I sottoscritti Signori

Dottor Giovanni PERISSINOTTO, nato a Conselice (Ravenna) il 6 dicembre 1953, codice fiscale PRS GNN 53T06 C963W, cittadino italiano, e il Dottor Sergio BALBINOT, nato a Tarvisio (Udine) l'8 settembre del 1958, codice fiscale BLB SRG 58P08 L057Q, cittadino italiano, entrambi domiciliati per la carica nella sede della società di cui infra, i quali agiscono nella qualità di Amministratori Delegati della "ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.", con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi numero 2, capitale sociale Euro 1.556.873.283,00 interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00079760328, numero di iscrizione all'Albo delle Imprese di assicurazione e riassicurazione italiane 1.00003, Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi,

### considerato

- che l'art. 9.2 del Regolamento del Long Term Incentive Plan, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. in occasione della seduta del 30 aprile 2011, prevede che *"l'Organo Delegato potrà adeguare le previsioni del Regolamento, ove necessario e/o opportuno, alle normative applicabili, italiane e/o straniere, rispetto alle quali una o più delle clausole del Regolamento risultino incompatibili e/o contrarie, riferendone successivamente all'Organo Amministrativo"* ;
- che, in data 9 giugno 2011, l'ISVAP ha adottato il Regolamento n. 39, relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione (di seguito il "Regolamento ISVAP"), le cui disposizioni sono entrate in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana (G.U. n. 143 del 22 giugno 2011);
- che l'art. 27, comma 2 del Regolamento ISVAP prevede, in capo alle imprese di assicurazione, l'obbligo di apportare agli statuti le necessarie modifiche entro il termine per l'approvazione del bilancio 2011, nonché l'obbligo, entro il medesimo termine, di sottoporre all'assemblea, ai fini della relativa approvazione, le politiche di remunerazione definite secondo le disposizioni dello stesso Regolamento ISVAP;
- che, ai sensi dell'art. 27, comma 3 del Regolamento ISVAP, *"nel conferimento di incarichi e nella stipulazione di contratti intervenuta successivamente all'entrata in vigore del Regolamento e prima dell'approvazione delle politiche di remunerazione ai sensi del comma 2, le imprese tengono conto delle disposizioni sulla struttura della remunerazione di cui al Titolo III"*,

### deliberano

**di apportare al Regolamento del Long Term Incentive Plan le seguenti variazioni/emendamenti/integrazioni/eliminazioni, precisando che i termini e le espressioni con iniziale maiuscola avranno il medesimo significato di cui allo stesso Regolamento:**

- a) Sono eliminate dal testo del Regolamento le disposizioni di cui agli articoli 2.2.3., 3.16. e 7.2., che, conseguentemente, non troveranno più applicazione.
- b) Sono modificati e così sostituiti i seguenti articoli del Regolamento:

**Articolo 2.2.2.** L'obbligo per gli Assegnatari di acquistare alla scadenza del Primo Triennio le Azioni nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel Regolamento.

**Articolo 3.13.** In caso di morte o di sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione di invalidità che determini la cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione, qualora tali eventi si verifichino dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo *di* acquisto delle Azioni, o i rispettivi eredi in caso di morte, pur verificandosi la decadenza dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio, fermo restando che l'Obiettivo Individuale si considererà raggiunto al 100%.

**Articolo 3.14.** In parziale deroga a quanto previsto ai precedenti Capitoli 3.10 e 3.11, qualora il Rapporto di Lavoro e/o il Rapporto di Amministrazione siano a tempo determinato e abbiano una scadenza antecedente la data in cui ha termine il Ciclo, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo *di* acquisto delle Azioni, per i quali la scadenza del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione si verifichi dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio. Ai fini del Piano e del Regolamento, per calcolare la durata del Rapporto di Lavoro e/o del Rapporto di Amministrazione, si terrà conto anche delle eventuali proroghe e/o rinnovi che siano intervenuti alla scadenza dei relativi rapporti. Pertanto, la durata del rapporto di Lavoro e/o del Rapporto di Amministrazione sarà data dalla somma dei rapporti succedutisi nell'ambito di uno stesso Ciclo, senza soluzione di continuità, per effetto di proroghe e/o rinnovi.

**Articolo 3.15.** Nel caso in cui la Società di Riferimento cessi di essere una società del Gruppo Generali, il rapporto di Lavoro e/o il Rapporto di Amministrazione si considererà cessato ai fini del Piano e del Regolamento alla data in cui si verifichi tale evento. Tuttavia, i Destinatari Effettivi e/o gli Assegnatari che abbiano già adempiuto all'obbligo di acquisto delle Azioni, per i quali tale evento si sia verificato dopo il 31 luglio del secondo anno del Primo Triennio, pur decadendo dalle rispettive qualifiche, manterranno il diritto al Bonus e/o all'assegnazione delle Azioni Gratuite, subordinatamente alle condizioni previste dal Regolamento, in misura proporzionale al periodo di permanenza nelle rispettive qualifiche. Il raggiungimento degli Obiettivi verrà valutato alla scadenza del Primo Triennio ovvero del Secondo Triennio, fermo restando che l'Obiettivo Individuale si considererà raggiunto al 100%.

**Articolo 4.4.** Costituisce condizione risolutiva dell'assegnazione del Bonus il mancato adempimento *da parte degli Assegnatari* dell'obbligo di acquisto delle Azioni nei termini, misure e condizioni di cui al Capitolo 7.1. In tal caso, gli Assegnatari perderanno tale qualifica e saranno tenuti alla restituzione dell'intero Bonus alla Società di Riferimento.

**Articolo 6.9.1.** Fascia 1: Obiettivo Tsr del Gruppo Generali, 25 %; Obiettivo di Gruppo, 30%; Obiettivo di Business Unit, 20%; Obiettivo Individuale, 15%; *Obiettivo di Solvency Ratio di Gruppo, 10%.*

**Articolo 6.9.2.** Fascia 2: Obiettivo Tsr del Gruppo Generali, 25 %; Obiettivo di Gruppo, 30%; Obiettivo di Business Unit, 20%; Obiettivo Individuale, 15%; *Obiettivo di Solvency Ratio di Gruppo, 10%.*

**Articolo 6.9.3.** Fascia 3: Obiettivo di Gruppo, 40%; Obiettivo di Business Unit, 25%; Obiettivo Individuale, 25%; *Obiettivo di Solvency Ratio di Gruppo, 10%.*

---

**Articolo 6.9.4.** Fascia 4: Obiettivo di Gruppo, 40%; Obiettivo di Business Unit, 25%; Obiettivo Individuale, 25%; *Obiettivo di Solvency Ratio di Gruppo, 10%.*

**Articolo 7.** Condizioni per l'esercizio da parte degli Assegnatari dell'obbligo di acquistare Azioni.

**Articolo 7.1.** Gli Assegnatari avranno l'obbligo di versare, in un'unica soluzione, entro il termine perentorio di 5 Giorni Lavorativi precedenti alla data di stacco del dividendo, una somma pari a una quota ricompresa tra il 15% e il 30% dell'ammontare lordo del Bonus loro assegnato al Soggetto Incaricato affinché provveda all'acquisto di Azioni.

**Articolo 7.3.** La corresponsione al Soggetto Incaricato delle somme di cui al precedente Capitolo 7.1 farà sorgere in capo agli Assegnatari il diritto di ricevere le Azioni in numero corrispondente all'ammontare versato, tenuto conto del prezzo delle stesse nel giorno in cui vengono acquistate.

**Articolo 8.1.** Al termine del Secondo Triennio gli Assegnatari acquistano il diritto all'assegnazione delle Azioni Gratuite, purché abbiano mantenuto, per l'intera durata del Secondo Triennio, la qualifica di Assegnatari, salve le eccezioni previste al precedente Capitolo 3. Inoltre, il diritto all'assegnazione di Azioni Gratuite è subordinato al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni sospensive:

- a) *che, al termine del Secondo Triennio, venga raggiunta la soglia di accesso rappresentata dal Solvency Ratio di Gruppo, pari almeno al 140%;*
- b) *che, al termine del Secondo Triennio, il posizionamento del Tsr del Gruppo Generali nella graduatoria dei Peer sia entro le prime quattro posizioni.*

▪ **Articolo 9.1.** L'assunzione della qualità di Destinatario Potenziale e/o di Destinatario Effettivo e/o di Assegnatario e/o la titolarità di Azioni e/o la titolarità di Azioni Gratuite, comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel presente Regolamento.

Nel Regolamento vengono introdotti i seguenti articoli:

- **Articolo 5.2.5.** *Obiettivo di Solvency Ratio di Gruppo, dato dal rapporto tra Available Capital (definito come la somma di Economic Equity e Hybrid/Subordinated Capital di Gruppo, al netto del dividendo proposto. L'Economic Equity è la differenza tra il market/fair value degli attivi ed il fair value dei passivi eccetto quelli di pertinenza dell'azionista. La valutazione degli asset e delle liabilities è basata sulla metodologia di Economic Balance Sheet e Risk Adjusted Capital definita dal Group Risk Management nel dicembre 2010 e sugli scenari finanziari "base" relativi all'anno 2013 del Piano Strategico 2011-13 e non tiene conto di eventuali operazioni straordinarie avvenute dopo il 31.12.2010) e Risk Adjusted Capital (Il Risk Adjusted Capital di Gruppo è definito come il capitale necessario ad assorbire la massima perdita economica – corrispondente alla riduzione di Available Capital – in un orizzonte temporale di un anno ad un livello di confidenza del 99,95%. La valutazione del Risk Adjusted Capital è basata sulla metodologia di Economic Balance Sheet e Risk Adjusted Capital definita dal Group Risk Management nel dicembre 2010 e sugli scenari finanziari "base" relativi all'anno 2013 del Piano Strategico 2011-13 e non tiene conto di eventuali operazioni straordinarie avvenute dopo il 31.12.2010).*
- **Articolo 8.7.** *La Società di Riferimento, per il Bonus, ovvero Generali, per le Azioni Gratuite, potranno non erogare agli Assegnatari, in tutto o in parte, il Bonus e/o le Azioni Gratuite qualora si verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria, rispettivamente della Società di Riferimento o di Generali. La Società di Riferimento, per il Bonus, e Generali, per le Azioni Gratuite, si riservano, inoltre, la facoltà di chiedere agli Assegnatari la restituzione, in tutto o in parte, del Bonus e/o delle Azioni Gratuite qualora i*



---

*risultati raggiunti si rivelino non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.*

Trieste, 27 luglio 2011

Giovanni PERISSINOTTO

Sergio BALBINOT



