



Puerto Madero, Buenos Aires - Argentina



DOCUMENTO INFORMATIVO  
sul piano di incentivazione  
a lungo termine del Gruppo Generali





# INDICE

Nota introduttiva .....	5
Definizioni .....	6
1. Soggetti destinatari .....	9
2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano .....	11
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti .....	13
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti .....	15
<b>Allegato A</b>	
Tabella n. 1, Sezione 2 del Quadro 2 unita allo schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento emittenti .....	18
<b>Allegato B</b>	
Regolamento del Long Term Incentive Plan del Gruppo Generali ...	23



## 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 nuovo piano di incentivazione a lungo termine a favore degli Amministratori muniti di deleghe esecutive della Compagnia e dei *Manager* della stessa e delle società del gruppo Generali (il "Piano").

I suddetti Amministratori saranno nominati dall'Assemblea degli Azionisti convocata a Trieste per i giorni 21 aprile 2010 in sede ordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010 in sede ordinaria in seconda convocazione. Le deleghe esecutive verranno loro conferite dal neo costituito Consiglio di Amministrazione.

La predetta Assemblea sarà altresì chiamata ad approvare il Piano in parola.

Oltre alle informazioni rappresentate nel presente documento informativo, ulteriori elementi esplicativi concernenti il Piano di che trattasi 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

AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE:	Gli Amministratori nominati dall'ASSEMBLEA che sarà chiamata ad approvare, tra l'altro, il PIANO ed a cui il Consiglio di Amministrazione di GENERALI conferirà deleghe esecutive
ASSEGNATARI:	i DESTINATARI che, alla fine del PRIMO TRIENNIO, hanno acquisito il diritto al BONUS
ASSEMBLEA:	l'Assemblea degli Azionisti di GENERALI, convocata a Trieste per i giorni 21 aprile 2010 in sede ordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010 in sede ordinaria in seconda convocazione, che sarà chiamata ad approvare, tra l'altro, il PIANO
AZIONI:	le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A." quotate presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A. acquistate nell'ambito del PIANO dagli ASSEGNATARI
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 nella misura ed alle condizioni fissate dal REGOLAMENTO
BONUS:	forma di remunerazione in denaro spettante agli ASSEGNATARI al 31 dicembre dell'ultimo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO subordinatamente al raggiungimento degli OBIETTIVI
CICLO:	ciascuna delle fasi del PIANO calcolata secondo il sistema ROLLING. Ogni CICLO ha una durata complessiva di sei anni e si articola in PRIMO TRIENNIO e SECONDO TRIENNIO
DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO:	la data di effettivo svolgimento dell'ASSEMBLEA
DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS:	la data in cui l'ORGANO AMMINISTRATIVO competente delle GENERALI assegna il BONUS agli ASSEGNATARI
DESTINATARI:	i soggetti aventi diritto di accesso al PIANO, ai sensi del REGOLAMENTO
DOCUMENTO INFORMATIVO:	il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 84- <i>bis</i> , comma 1, del REGOLAMENTO EMITTENTI
ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL PRIMO TRIENNIO:	gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre di ciascuno degli anni del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO
ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL SECONDO TRIENNIO:	gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre di ciascuno degli anni del SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO

FASCE DI APPARTENENZA:	le fasce nelle quali sono distribuiti i DESTINATARI del PIANO, ai sensi del REGOLAMENTO
GENERALI O LA SOCIETÀ:	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.
LIVELLI DI PERFORMANCE:	i livelli di performance relativi agli OBIETTIVI individuati nel REGOLAMENTO
MANAGER:	il personale che, alla data di assegnazione del BONUS, abbia un rapporto di lavoro subordinato ovvero di collaborazione con GENERALI o con SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI e sia compreso in una delle seguenti categorie: a) Direttori Generali presso GENERALI; b) Vice Direttori Generali presso GENERALI ; c) Direttori Centrali presso GENERALI; d) Amministratori Delegati delle aziende del Gruppo Italia; e) Direttori Generali delle aziende del Gruppo Italia; f) Membri dei Comitati di Direzione delle aziende del Gruppo Italia; g) Country Manager dei principali Paesi/Regioni; h) Membri dei Comitati di Direzione dei principali Paesi/Regioni; i) Amministratori Delegati delle principali aziende dei Paesi/Regioni; j) Country Manager dei Paesi minori; k) Possibili risorse chiave non rientranti nella classificazione di cui alle precedenti lettere ma che sono ritenuti talenti da fidelizzare
OBIETTIVI:	l'insieme degli OBIETTIVI DI GRUPPO, DI COUNTRY/COMPANY ED INDIVIDUALI DI RUOLO e del Total Shareholders' Return, come definiti dal REGOLAMENTO
ORGANO AMMINISTRATIVO:	il Consiglio di Amministrazione di GENERALI, che agisce nelle forme e con i poteri previsti nel REGOLAMENTO
ORGANO DELEGATO:	l'Amministratore munito di deleghe esecutive competente per le risorse umane per la parte del PIANO afferente ai MANAGER
PEER:	gruppo di società assicurative formato da Aegon NV, Allianz, Aviva Plc, AXA Group, Prudential Plc, Old Mutual e Standard Life, ovvero formato da altre società determinate dall'ORGANO AMMINISTRATIVO su proposta del Comitato per le remunerazioni in caso di impossibilità oggettiva di identificare detti gruppi assicurativi per sopravvenuti eventi
PIANO:	il Long Term Incentive Plan, oggetto di illustrazione nel DOCUMENTO INFORMATIVO come disciplinato dal REGOLAMENTO
PIANO STRATEGICO TRIENNALE:	programma di sviluppo strategico triennale del gruppo GENERALI
PRIMO TRIENNIO:	arco temporale che ricomprende i primi tre anni di durata di ciascun CICLO, con decorrenza dall'anno di accesso al PIANO

RAL:	Retribuzione Annuale Lorda maturata con riferimento al periodo di competenza 1° gennaio - 31 dicembre dell'ultimo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO, con esclusione della parte variabile, ancorché definita come garantita
REGOLAMENTO:	il Regolamento, allegato al DOCUMENTO INFORMATIVO sotto la lettera "B", sottoposto all'approvazione dell'ASSEMBLEA unitamente al PIANO
REGOLAMENTO EMITTENTI:	il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato
ROLLING:	sistema di gestione del PIANO in CICLI, ciascuno della durata di sei anni che prevede un diritto di accesso da parte dei DESTINATARI ogni anno a decorrere dalla DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO: resta ferma in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di interrompere il rinnovo dei CICLI del PIANO
SECONDO TRIENNIO:	arco temporale che ricomprende i tre anni di ciascun CICLO successivi al PRIMO TRIENNIO
SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI:	le società di diritto italiano o estero soggette al controllo di GENERALI, ai sensi dell'articolo 93 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58
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"



## 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 del PIANO rientranti nella predetta categoria sono riportati nella TABELLA con la sola eccezione degli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE di GENERALI.

Quanto precede considerato che, con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2009, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito agli Amministratori della SOCIETÀ dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2007 per il triennio 2007/2009.

Conseguentemente, l'ASSEMBLEA sarà chiamata a deliberare, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto Sociale, in merito alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2012.

### 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 MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE, anche i MANAGER.

### 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 sono distribuiti in 4 (quattro) FASCE DI APPARTENENZA.

Alla DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS, i soggetti appartenenti alla fascia 1 ed alla fascia 2 devono investire in AZIONI una quota del 25% o del 50% del BONUS ricevuto, calcolata al netto delle imposte.

I DESTINATARI appartenenti alla Fascia 3 ed alla Fascia 4 possono investire in AZIONI una quota del 25% o del 50% del BONUS ricevuto, calcolata al netto delle imposte.

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, ma anche nell'ottica di proseguire nel processo d'incentivazione dei DESTINATARI; 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 a quello di tutti gli Azionisti.

Il PIANO in esame si basa, infatti, sul concetto del coinvestimento; è, pertanto, fatto obbligo, ai DESTINATARI appartenenti alle fasce 1 e 2, di investire una quota pari al 25% ovvero al 50% del BONUS percepito al netto delle imposte in AZIONI.

I DESTINATARI appartenenti alla fascia 3 e 4, invece, possono investire una quota del BONUS ricevuto, al netto delle imposte e nella misura del 25% o del 50%, in AZIONI.

Così le *performance* dei beneficiari del PIANO saranno viepiù motivate ed indirizzate a convergere verso quegli obiettivi, fissati dai piani strategici del gruppo Generali, individuati per assicurare lo sviluppo economico, finanziario e patrimoniale dello stesso.

### 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 Total Shareholders' Return, 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, è pienamente conforme ai principi dettati in materia dalla disciplina internazionale.

Più in particolare, sono stati presi in considerazione, a livello transnazionale, i principi contenuti negli "FSB Principles for Sound Compensation Practices" elaborati dal Financial Stability Board; a livello comunitario, sono state prese a riferimento non solo le raccomandazioni della Commissione CE del 14 dicembre 2004 in materia di remunerazione degli amministratori delle società quotate, ma anche quelle del 30 aprile 2009 riguardanti anche le politiche retributive nel settore dei servizi finanziari.

A livello nazionale, oltre alle indicazioni contenute nella nota di Banca d'Italia sui "Sistemi di remunerazione ed incentivazione", è stato considerato anche il "Documento di consultazione n. 33/2009", elaborato dall'ISVAP, relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione. A completamento

del quadro delle regole di riferimento, si è tenuto conto altresì delle raccomandazioni in materia di politica retributiva degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate.

In relazione a quanto precede, gli elementi caratterizzanti il PIANO sono del tutto innovativi rispetto ai precedenti piani di compensi basati su strumenti finanziari.

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

- a) Fascia 1: il valore del BONUS sarà pari al 100% della RAL con un massimo del 120% della stessa nel caso di *Overperformance* del Target assegnato ed un minimo pari al 50% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, e comunque in misura non inferiore al Threshold;
- b) Fascia 2: il valore del BONUS sarà pari al 70% della RAL con un massimo dell'84% della stessa nel caso di *Overperformance* del Target assegnato ed un minimo pari al 35% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, e comunque in misura non inferiore al Threshold;
- c) Fascia 3: il valore del BONUS sarà pari al 35% della RAL con un massimo del 42% della stessa nel caso di *Overperformance* del Target assegnato ed un minimo pari al 17,5% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, e comunque in misura non inferiore al Threshold;
- d) Fascia 4: il valore del BONUS sarà pari al 25% della RAL con un massimo del 30% della stessa nel caso di *Overperformance* del Target assegnato ed un minimo pari al 12,5% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, e comunque in misura non inferiore al Threshold.

**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 dal Consiglio di Amministrazione, dando contestuale attuazione allo stesso. Alla luce della natura del PIANO, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato, su proposta del Comitato per le remunerazioni, 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 MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE di GENERALI non concorrono all'assunzione delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione 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**

La proposta del PIANO è stata approvata dal Comitato per le Remunerazioni della SOCIETÀ in data 17 marzo 2010 e, successivamente, dal Consiglio di Amministrazione della stessa svoltosi in pari data.

#### 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, convocata in sede ordinaria per i giorni 21 aprile 2010 in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010, in seconda convocazione.

#### 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, ovverosia i membri del Consiglio di Amministrazione di GENERALI nonché i Direttori Generali, i Vicedirettori Generali e i Direttori Centrali della stessa, 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.

È 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* della SOCIETÀ, è disponibile sul sito internet della SOCIETÀ all'indirizzo [www.general.com](http://www.general.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 a partire dalla DATA di APPROVAZIONE DEL PIANO. Tuttavia, considerata la natura ROLLING del PIANO, lo stesso si articola in CICLI. Ciascun CICLO si articola nell'arco temporale che ricomprende il PRIMO TRIENNIO ed il 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 DEL PIANO 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 Total Shareholders' Return 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 risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del PRIMO TRIENNIO per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata, i DESTINATARI decadono immediatamente dal diritto al BONUS.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro concordata con il datore di lavoro ovvero del rapporto fiduciario in essere con i DESTINATARI, o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, ovvero ancora nel caso di perdita del datore di lavoro della qualifica di SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, i DESTINATARI acquistano il diritto al BONUS in misura proporzionale al periodo di copertura del RUOLO.

In tali ipotesi, l'erogazione del BONUS avverrà alla DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS. Qualora la cessazione del rapporto di lavoro avvenga entro la data del 31 luglio del secondo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun

CICLO, i DESTINATARI non avranno diritto di accesso al PIANO e, quindi, all'erogazione del BONUS.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del SECONDO TRIENNIO per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata, gli ASSEGNATARI decadono immediatamente dal diritto all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE.

In caso di cessazione concordata del rapporto di lavoro ovvero del rapporto fiduciario in essere con gli ASSEGNATARI, o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, ovvero ancora nel caso di perdita del datore di lavoro della qualifica di SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, il numero delle AZIONI GRATUITE assegnabili è determinato in funzione del conseguimento dell'obiettivo del Total Shareholders' Return calcolato in misura proporzionale al periodo trascorso del SECONDO TRIENNIO. In tali casi l'assegnazione delle AZIONI GRATUITE avverrà antecedentemente al termine del SECONDO TRIENNIO.

#### **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 primo CICLO del PIANO 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 a benefici definiti 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 secondo CICLO 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.

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**  
**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

<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 (2)	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
Amministratori muniti di deleghe esecutive	(1)		Azioni della Società	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.
Lodovico Floriani	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.
Aldo Minucci	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 Borrini	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.
Daniilo Ignazzi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Attilio Invernizzi	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle opzioni								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		<u>Sezione 2</u>						
		Data della relativa delibera assembleare (2)	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
Manlio 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.
Franco Urfini	D.C.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Jaime Anchustegui	C.E.O. Gruppo Generali Espana		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
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.
Yonel Cohen	C.E.O. Migdal Insurance Group		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.

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 (2)	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
Luigi De Puppi	A.D. Alleanza Toro S.p.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.
Paul Gillet	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.
Renzo Isler	C.E.O. Generali China Life Insurance Company Ltd.		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.
Amato Luigi Molinari	Presidente Alleanza Toro S.p.A.		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.

QUADRO 1								
Strumenti finanziari diversi dalle opzioni								
Nominativo o categoria	Qualifica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		<u>Sezione 2</u>						
		Data della relativa delibera assembleare (2)	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
Luca Passoni	A.D. Generali Investments Italy S.p.A. SGR		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Giuseppe Perissinotto	Presidente FATA Assicurazioni Danni S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Francesco Procaccini	Presidente INA Assitalia 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.
Luciano Romeo	A.D. GBS S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Giancarlo Scotti	Presidente Generali Properties S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Philippe Setbon	Presidente Consiglio di Gestione Generali Investments 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.

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 (2)	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
Franco Viezzoli	Presidente GBS S.p.A.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Freek Wansink	C.E.O. Generali Levensverzekering Mij N.V.		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ALTRI MANAGER	(3)		Azioni della Società	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Note

(1) Gli Amministratori nominati dall'Assemblea convocata a Trieste per i giorni 21 aprile 2010 in sede ordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010 in sede ordinaria in seconda convocazione, che sarà chiamata ad approvare, tra l'altro, il Piano, ed a cui il Consiglio di Amministrazione della Società conferirà deleghe esecutive.

(2) L'Assemblea degli Azionisti di Generali, convocata a Trieste per i giorni 21 aprile 2010 in sede ordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010 in sede ordinaria in seconda convocazione.

(3) I *Manager* destinatari del Piano in virtù di un ruolo diverso da quello di membro del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione di società controllate, direttamente o indirettamente, da Assicurazioni Generali S.p.A.

Legenda:

A.D. = Amministratore Delegato

D.G. = Direttore Generale

V.D.G. = Vicedirettore Generale

D.C. = Direttore Centrale

C.E.O. = Chief Executive Officer

n.d. = Non disponibile

## ASSICURAZIONI GENERALI

### Società per Azioni

#### Proposta di REGOLAMENTO del Long Term Incentive Plan per gli amministratori muniti di deleghe esecutive ed i *manager* di Generali e delle Società del Gruppo Generali

#### 1. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altre clausole del presente REGOLAMENTO, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni qui elencati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

- 1.1. AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE: Amministratori nominati dall'ASSEMBLEA che sarà chiamata ad approvare, tra l'altro, il PIANO ed a cui il Consiglio di Amministrazione di GENERALI conferirà deleghe esecutive;
- 1.2. ASSEGNATARI: i DESTINATARI che, alla fine del PRIMO TRIENNIO, hanno acquisito il diritto al BONUS all'avveramento delle condizioni di cui al paragrafo 4;
- 1.3. ASSEMBLEA: l'Assemblea degli Azionisti di GENERALI, convocata a Trieste per i giorni 21 aprile 2010 in sede ordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno 24 aprile 2010 in sede ordinaria in seconda convocazione, che sarà chiamata ad approvare, tra l'altro, il PIANO;
- 1.4. AZIONI: le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A." quotate presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A. acquistate nell'ambito del PIANO dagli ASSEGNATARI alle condizioni di cui al successivo paragrafo 4;
- 1.5. 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 nella misura ed alle condizioni fissate dal REGOLAMENTO;
- 1.6. BONUS: forma di remunerazione in denaro spettante agli ASSEGNATARI al 31 dicembre dell'ultimo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO al raggiungimento degli OBIETTIVI di cui al paragrafo 5;
- 1.7. CICLO: ciascuna delle fasi del PIANO definita secondo il sistema ROLLING. Ogni CICLO ha una durata complessiva di sei anni e si articola in un PRIMO TRIENNIO ed un SECONDO TRIENNIO;
- 1.8. DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO: la data di effettivo svolgimento dell'ASSEMBLEA;
- 1.9. DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS: la data in cui l'ORGANO AMMINISTRATIVO competente delle GENERALI assegna il BONUS agli ASSEGNATARI;
- 1.10. DESTINATARI: i soggetti aventi diritto di accesso al PIANO, ai sensi del presente REGOLAMENTO. In particolare, trattasi degli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE e dei MANAGER;
- 1.11. ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL PRIMO TRIENNIO: gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre di ciascuno degli anni del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO;
- 1.12. ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL SECONDO TRIENNIO: gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre di ciascuno degli anni del SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO;
- 1.13. FASCE DI APPARTENENZA: le quattro fasce di cui al paragrafo 6.2.;

- 1.14. 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;
- 1.15. GIORNI LAVORATIVI: i giorni di apertura del Mercato Telematico Azionario regolamentato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A.;
- 1.16. LIVELLI DI PERFORMANCE: i livelli di cui al paragrafo 5.9;
- 1.17. MANAGER: il personale che, alla data di assegnazione del BONUS, abbia un rapporto di lavoro subordinato ovvero di collaborazione con GENERALI o con SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI e sia compreso in una delle seguenti categorie:
  - a) Direttori Generali presso GENERALI;
  - b) Vice Direttori Generali presso GENERALI ;
  - c) Direttori Centrali presso GENERALI;
  - d) Amministratori Delegati delle aziende del Gruppo Italia;
  - e) Direttori Generali delle aziende del Gruppo Italia;
  - f) Membri dei Comitati di Direzione delle aziende del Gruppo Italia;
  - g) Country Manager dei principali Paesi/Regioni;
  - h) Membri dei Comitati di Direzione dei principali Paesi/Regioni;
  - i) Amministratori Delegati delle principali aziende dei Paesi/Regioni;
  - j) Country Manager dei Paesi minori;
  - k) Possibili risorse chiave non rientranti nella classificazione di cui alle precedenti lettere ma che sono talenti da fidelizzare.
- 1.18. OBIETTIVI: l'insieme degli OBIETTIVI DI GRUPPO, DI COUNTRY/COMPANY ed INDIVIDUALI DI RUOLO, come definiti al successivo paragrafo 5., e del TOTAL SHAREHOLDERS' RETURN nelle ipotesi di cui ai paragrafi 5.1., 5.2. e 5.5.1.;
- 1.19. ORGANO AMMINISTRATIVO: il Consiglio di Amministrazione di GENERALI, che agisce nelle forme e con i poteri previsti nel presente REGOLAMENTO;
- 1.20. ORGANO DELEGATO: l'Amministratore munito di deleghe esecutive competente per le risorse umane per la parte del PIANO afferente ai MANAGER;
- 1.21. PEER: gruppo di società assicurative formato da Aegon NV, Allianz, Aviva Plc, AXA Group, Prudential Plc, Old Mutual e Standard Life, ovvero formato da altre società determinate dall'ORGANO AMMINISTRATIVO su proposta del Comitato per le remunerazioni in caso di impossibilità oggettiva di identificare detti gruppi assicurativi per sopravvenuti eventi;
- 1.22. PIANO: il Long Term Incentive Plan, come regolato dal presente REGOLAMENTO;
- 1.23. PRIMO TRIENNIO: arco temporale che ricomprende i primi tre anni di durata di ciascun CICLO, con decorrenza dall'anno di accesso al PIANO;
- 1.24. RAL: Retribuzione Annuale Lorda maturata con riferimento al periodo di competenza 1° gennaio - 31 dicembre dell'ultimo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO, con esclusione della parte variabile, ancorché definita come garantita;
- 1.25. REGOLAMENTO: il presente Regolamento, sottoposto all'approvazione dell'ASSEMBLEA di GENERALI unitamente al PIANO;
- 1.26. ROLLING: sistema di gestione del PIANO in CICLI, ciascuno della durata di sei anni che prevede un diritto di accesso da parte dei DESTINATARI ogni anno a decorrere dalla DATA DI APPROVAZIONE DEL PIANO; resta ferma in ogni caso, la facoltà del Consiglio di Amministrazione di interrompere il rinnovo dei CICLI del PIANO;
- 1.27. RUOLO: specifica posizione organizzativa ricoperta dai DESTINATARI presso GENERALI o le SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI;
- 1.28. SECONDO TRIENNIO: arco temporale che ricomprende i tre anni di ciascun CICLO successivi al PRIMO TRIENNIO;
- 1.29. SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI: le società di diritto italiano o estero soggette al controllo di GENERALI ai sensi dell'articolo 93 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58;



- 1.30. 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;
- 1.31. TSR: Total Shareholders' Return rilevante ai fini della determinazione del numero di AZIONI GRATUITE da assegnare al termine del SECONDO TRIENNIO agli ASSEGNATARI che hanno effettuato l'acquisto delle AZIONI, calcolato in relazione al SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO;
- 1.32. TSR DEL GRUPPO GENERALI: Total Shareholders' Return rilevante ai fini della determinazione del valore del BONUS per i DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al successivo paragrafo 6.2., calcolato in relazione agli ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL PRIMO TRIENNIO.

## 2. L'oggetto

- 2.1. Il REGOLAMENTO ha per oggetto la disciplina del PIANO.
- 2.2. Il PIANO ha per oggetto:
  - a) l'assegnazione del BONUS agli ASSEGNATARI, in un'unica soluzione alla scadenza del PRIMO TRIENNIO, alle condizioni e secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
  - b) l'obbligo, per i DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al successivo paragrafo 6.2. di acquistare, alla scadenza del PRIMO TRIENNIO, le AZIONI nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
  - c) il riconoscimento ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 3 e 4 di cui al successivo paragrafo 6.2. della facoltà di acquistare, alla scadenza del PRIMO TRIENNIO, le AZIONI nella misura, alle condizioni e secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
  - d) l'assegnazione, alla scadenza del SECONDO TRIENNIO, di AZIONI GRATUITE nella misura ed alle condizioni fissati nel REGOLAMENTO, ai DESTINATARI di cui alle lettere b) e c) che precedono i quali, alla scadenza del PRIMO TRIENNIO, hanno acquistato le AZIONI.
- 2.3. Il PIANO è ROLLING e si articola in CICLI.
- 2.4. Ciascun CICLO del PIANO si articola in un PRIMO TRIENNIO ed in un SECONDO TRIENNIO.
- 2.5. Ogni CICLO è collegato agli OBIETTIVI fissati dai piani strategici di riferimento.
- 2.6. Ogni anno scatta un nuovo CICLO della durata di sei anni, ferma, in ogni caso, la facoltà per l'ORGANO AMMINISTRATIVO di interrompere il rinnovo dei CICLI del PIANO.
- 2.7. L'ORGANO AMMINISTRATIVO, avvalendosi a tal fine anche del Comitato per le remunerazioni, fissa, in relazione a ciascuno degli ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL PRIMO TRIENNIO, gli OBIETTIVI ed i LIVELLI DI PERFORMANCE degli OBIETTIVI.
- 2.8. L'assegnazione delle AZIONI GRATUITE è determinata in ragione del posizionamento del GRUPPO GENERALI nella classifica dei PEER, stilata sulla base del TSR del SECONDO TRIENNIO.
- 2.9. L'accertamento dell'venuto raggiungimento degli OBIETTIVI e dei LIVELLI DI PERFORMANCE nonché del posizionamento di GENERALI ai sensi del paragrafo 9.3. sono effettuati dal Comitato per le remunerazioni, rispettivamente al termine del PRIMO TRIENNIO e del SECONDO TRIENNIO.

## 3. Destinatari

- 3.1. L'ORGANO DELEGATO sceglie le SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI alle quali applicare il PIANO. La scelta viene effettuata tenendo conto, fra l'altro, delle strategie di Gruppo e dei risultati conseguiti.
- 3.2. La scelta dei MANAGER viene effettuata sulla base di un giudizio discrezionale che, con lo scopo di perseguire gli obiettivi del PIANO, terrà principalmente conto dei seguenti criteri di valutazione:
  - 3.2.1. importanza strategica e criticità del ruolo;
  - 3.2.2. posizione ricoperta nella struttura organizzativa;
  - 3.2.3. impatto del ruolo sui risultati aziendali;
  - 3.2.4. difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato;
  - 3.2.5. innovatività del ruolo.

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

- 4.1. Costituiscono condizioni sospensive cumulative per l'assegnazione del BONUS la copertura, da parte dei DESTINATARI, del RUOLO per l'intera durata del PRIMO TRIENNIO nonché la realizzazione degli OBIETTIVI.
- 4.2. Fermo quanto previsto dal paragrafo 4.1., costituisce altresì condizione sospensiva per l'assegnazione del BONUS il raggiungimento da parte dei DESTINATARI del Threshold di cui al successivo paragrafo 5.9.
- 4.3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del PRIMO TRIENNIO per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata, i DESTINATARI decadono immediatamente dal diritto al BONUS.
- 4.4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro concordata con il datore di lavoro ovvero del rapporto fiduciario in essere con i DESTINATARI, o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, ovvero ancora nel caso di perdita del datore di lavoro della qualifica di SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, i DESTINATARI acquistano il diritto al BONUS in misura proporzionale al periodo di copertura del RUOLO. In tali casi l'erogazione del BONUS avverrà alla DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS.
- 4.5. Qualora, nei casi di cui al precedente paragrafo 4.4, la cessazione del rapporto di lavoro avvenga entro la data del 31 luglio del secondo anno del PRIMO TRIENNIO di ciascun CICLO, i DESTINATARI non avranno diritto di accesso al PIANO e, quindi, all'erogazione del BONUS.
- 4.6. In casi motivati, è data facoltà all'ORGANO AMMINISTRATIVO, relativamente agli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE, e all'ORGANO DELEGATO, relativamente ai MANAGER, di derogare alle disposizioni dei paragrafi che precedono in senso più favorevole ai DESTINATARI.
- 4.7. I DESTINATARI che, alla data di approvazione del PIANO, già beneficiano di altri strumenti di incentivazione del *management* erogati da GENERALI o dalle SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, devono rinunciare espressamente con comunicazione scritta, a pena di decadenza, dal diritto al BONUS in virtù del PIANO, a tali strumenti di portata locale e devono aderire al PIANO. Sono fatti salvi i diritti già maturati dai DESTINATARI alla data di approvazione del PIANO.

#### 5. Gli obiettivi

- 5.1. Fermo quanto previsto dai paragrafi 4.1. e 4.2., gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al successivo paragrafo 6.2. sono quattro, di cui uno relativo al TSR del GRUPPO GENERALI, uno relativo al risultato operativo consolidato (OBIETTIVO DI GRUPPO), uno relativo al risultato operativo dello specifico Country/Company (OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY) e uno individuale relativo al RUOLO (OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO).
- 5.2. Nella determinazione del valore del BONUS, gli OBIETTIVI di cui al precedente paragrafo 5.1. incidono nella seguente misura:
  - a) L' OBIETTIVO di TSR del GRUPPO GENERALI incide per il 30%;
  - b) l' OBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 35% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
  - c) l' OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 20% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;
  - d) l' OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 15% ed è direttamente connesso al RUOLO.
- 5.3. Fermo quanto previsto dai paragrafi 4.1. e 4.2., gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 3 e 4 di cui al successivo paragrafo 6.2. sono tre, di cui uno relativo al risultato operativo consolidato (OBIETTIVO DI GRUPPO), uno relativo al risultato operativo dello specifico Country/Company (OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY) e uno individuale relativo al RUOLO (OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO).
- 5.4. Nella determinazione del valore del BONUS, gli OBIETTIVI di cui al precedente paragrafo 5.3. incidono nella seguente misura:
  - a) l' OBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 50% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
  - b) l' OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 25% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;

- c) l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 25% ed è direttamente connesso al RUOLO.
- 5.5. Nella determinazione del valore del BONUS da assegnare ai MANAGER delle SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI quotate alla Borsa locale ed in conformità alle vigenti disposizioni normative che non consentono di legare i compensi variabili dei MANAGER agli OBBIETTIVI di GENERALI se non in percentuale inferiore a quelli della SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI quotata:
- 5.5.1. gli OBBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al successivo paragrafo 6.2. incidono nella seguente misura:
- a) l'OBBIETTIVO di TSR del GRUPPO GENERALI incide per il 20%;
  - b) l'OBBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 29% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
  - c) l'OBBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 26% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;
  - d) l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 25% ed è direttamente connesso al RUOLO;
- 5.5.2. gli OBBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 3 e 4 di cui al successivo paragrafo 6.2. incidono nella seguente misura:
- a) l'OBBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 49% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
  - b) l'OBBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 26% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;
  - c) l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 25% ed è direttamente connesso al RUOLO.
- 5.6. L'OBBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY e l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO relativi al Country Manager sono definiti dall'ORGANO DELEGATO competente per materia; l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO relativo ai MANAGER che riportano in linea gerarchica al Country Manager è definito dal Country Manager competente.
- L'OBBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY e l'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO degli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE di GENERALI sono individuati e proposti dal Comitato per le remunerazioni ed approvati dall'ORGANO AMMINISTRATIVO.
- 5.7. Il raggiungimento degli OBBIETTIVI fissati con riguardo agli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE è sottoposto alla preventiva verifica dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, su proposta del Comitato per le remunerazioni.
- 5.8. Il raggiungimento degli OBBIETTIVI fissati con riguardo agli altri DESTINATARI del PIANO spetta all'ORGANO AMMINISTRATIVO, su proposta del Comitato per le remunerazioni, con riguardo all'OBBIETTIVO DI GRUPPO; all'ORGANO DELEGATO ovvero al Country Manager competente – secondo quanto previsto dal paragrafo 5.6 – per quel che attiene all'OBBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY e all'OBBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO.
- 5.9. I LIVELLI DI PERFORMANCE relativi agli OBBIETTIVI sono tre e sono individuati in relazione al grado di raggiungimento del Target:
- a) Overperformance: il superamento del Target da diritto ai DESTINATARI al 120% del BONUS;
  - b) Raggiungimento del Target: da diritto ai DESTINATARI al 100% del BONUS;
  - c) Threshold: il raggiungimento della soglia minima di accesso da diritto ai DESTINATARI al 50% del BONUS.
- 5.10. Il livello di Overperformance e la determinazione della soglia minima di accesso al Threshold sono definiti in relazione ai singoli OBBIETTIVI, rispettivamente dall'ORGANO AMMINISTRATIVO per gli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE e dall'ORGANO DELEGATO per i MANAGER.
- 5.11. Il raggiungimento dei LIVELLI DI PERFORMANCE è sottoposto alla preventiva verifica dell'ORGANO AMMINISTRATIVO su proposta del Comitato per le remunerazioni.

## 6. Criteri per l'individuazione del valore del Bonus

- 6.1. Fermo quanto previsto al paragrafo 4, l'ORGANO AMMINISTRATIVO suddivide i MANAGER in 4 (quattro) fasce individuate in relazione al RUOLO ricoperto, secondo i criteri di cui al successivo paragrafo 6.2.

- 6.2. I DESTINATARI sono distribuiti all'interno delle FASCE DI APPARTENENZA secondo i seguenti criteri:
- A. in Italia:
    - a. Fascia 1: AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE, i Direttori Generali presso GENERALI ed i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 3.500 punti Hay;
    - b. Fascia 2: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 1.800 punti Hay;
    - c. Fascia 3: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 1.000 punti Hay;
    - d. Fascia 4: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 700 punti Hay nonché i MANAGER di cui al paragrafo 1.17, lett k);
  - B. all'Estero:
    - a. Fascia 1: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 3.500 punti Hay;
    - b. Fascia 2: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 1.800 punti Hay;
    - c. Fascia 3: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 1.000 punti Hay;
    - d. Fascia 4: i MANAGER che ricoprono ruoli con oltre 700 punti Hay nonché i MANAGER di cui al paragrafo 1.17, lett k);
- 6.3. Il valore del BONUS è determinato in misura percentuale alla RAL ed in ragione delle FASCE DI APPARTENENZA secondo i seguenti criteri:
- a) Fascia 1: il valore del BONUS sarà pari al 100% della RAL con un massimo del 120% della stessa nel caso di Overperformance del Target assegnato ed un minimo pari al 50% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, comunque non inferiore al Threshold;
  - b) Fascia 2: il valore del BONUS sarà pari al 70% della RAL con un massimo dell'84% della stessa nel caso di Overperformance del Target assegnato ed un minimo pari al 35% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, comunque non inferiore al Threshold;
  - c) Fascia 3: il valore del BONUS sarà pari al 35% della RAL con un massimo del 42% della stessa nel caso di Overperformance del Target assegnato ed un minimo pari al 17,5% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, comunque non inferiore al Threshold;
  - d) Fascia 4: il valore del BONUS sarà pari al 25% della RAL con un massimo del 30% della stessa nel caso di Overperformance del Target assegnato ed un minimo pari al 12,5% della RAL qualora non si raggiunga il Target assegnato per difetto, comunque non inferiore al Threshold.
- 6.4. Il valore del BONUS determinato secondo i criteri di cui al presente paragrafo può subire successive variazioni nel solo caso di sopravvenuti cambi di FASCE DI APPARTENENZA.

## **7. Condizioni per l'esercizio da parte degli ASSEGNATARI dell'obbligo o della facoltà di acquistare AZIONI**

- 7.1. Alla DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS gli ASSEGNATARI che appartengono alle Fasce dei DESTINATARI 1 e 2 di cui al precedente paragrafo 6.2. devono trasferire, in un'unica soluzione, entro l'arco temporale di 5 (cinque) GIORNI LAVORATIVI precedenti alla data di stacco del dividendo, una parte del BONUS al SOGGETTO INCARICATO affinché provveda all'acquisto delle AZIONI nella misura del 25% ovvero del 50% del BONUS, calcolata al netto delle imposte.
- 7.2. Alla DATA DI ASSEGNAZIONE DEL BONUS gli ASSEGNATARI che appartengono alle Fasce dei DESTINATARI 3 e 4 di cui al precedente paragrafo 6.2. possono trasferire, in un'unica soluzione, entro l'arco temporale di 5 (cinque) GIORNI LAVORATIVI precedenti alla data di stacco del dividendo, una parte del BONUS al SOGGETTO INCARICATO affinché provveda all'acquisto delle AZIONI nella misura del 25% ovvero del 50% del BONUS, calcolata al netto delle imposte.
- 7.3. Il trasferimento del BONUS di cui ai precedenti paragrafi 7.1. e 7.2. dà diritto agli ASSEGNATARI di acquistare le AZIONI contro versamento del prezzo di acquisto.
- 7.4. In relazione a ciascun CICLO del PIANO, il SOGGETTO INCARICATO effettuerà l'operazione di acquisto delle AZIONI di cui ai precedenti paragrafi 7.1. e 7.2. il primo GIORNO LAVORATIVO successivo alla data di stacco del dividendo.
- 7.5. Il prezzo di acquisto sarà pagato, senza aggravio di commissioni e di spese a carico del richiedente, con valuta al giorno di consegna delle AZIONI.

- 7.6. La consegna delle AZIONI avrà luogo il quinto GIORNO LAVORATIVO successivo a quello in cui il SOGGETTO INCARICATO avrà effettuato l'acquisto.
- 7.7. Le AZIONI sono gravate da vincolo di indisponibilità dalla data di consegna delle AZIONI per tutta la durata del SECONDO TRIENNIO.
- 7.8. Il vincolo di indisponibilità di cui al precedente paragrafo 7.7. non preclude la libera disposizione dei dividendi né il libero esercizio dei diritti di voto relativi alle AZIONI.
- 7.9. Fino alla scadenza del SECONDO TRIENNIO ed al fine dell'attuazione del vincolo stesso, le AZIONI saranno depositate in custodia, senza alcun onere per gli ASSEGNATARI, secondo le modalità che saranno individuate da GENERALI.

## **8. Condizioni per l'assegnazione delle AZIONI GRATUITE**

- 8.1. Al termine del SECONDO TRIENNIO gli ASSEGNATARI che hanno effettuato l'acquisto delle AZIONI di cui ai paragrafi 7.1. e 7.2. acquistano il diritto all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE a condizione che, alla data di chiusura dell'ultimo degli ESERCIZI SOCIALI DI RIFERIMENTO DEL SECONDO TRIENNIO, continuano a ricoprire il RUOLO.
- 8.2. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso del SECONDO TRIENNIO per recesso del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e comunque in caso di cessazione non concordata, gli ASSEGNATARI decadono immediatamente dal diritto all'assegnazione delle AZIONI GRATUITE.
- 8.3. In caso di cessazione concordata del rapporto di lavoro ovvero del rapporto fiduciario in essere con gli ASSEGNATARI di cui ai paragrafi 7.1. e 7.2, o in caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, ovvero ancora nel caso di perdita del datore di lavoro della qualifica di SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, il numero delle AZIONI GRATUITE assegnabili ai sensi del presente articolo è determinato in funzione del conseguimento dell'obiettivo del TSR calcolato in misura proporzionale al periodo trascorso del SECONDO TRIENNIO. In tali casi l'assegnazione delle AZIONI GRATUITE avverrà antecedentemente al termine del SECONDO TRIENNIO.

## **9. Criteri per la determinazione del numero di AZIONI GRATUITE**

- 9.1. Il numero delle AZIONI GRATUITE assegnabili, ai sensi del precedente paragrafo, è determinato in funzione del conseguimento dell'obiettivo del TSR calcolato in relazione al SECONDO TRIENNIO di ciascun CICLO.
- 9.2. L'obiettivo del TSR è calcolato in termini relativi rispetto ai PEER.
- 9.3. Il numero di AZIONI GRATUITE assegnate agli ASSEGNATARI di cui al paragrafo 9.1. è determinato in relazione al posizionamento del Gruppo nella graduatoria dei PEER secondo i seguenti criteri:
  - 9.3.1. 1° posto: n. 2 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
  - 9.3.2. 2° posto: n. 1,5 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
  - 9.3.3. 3° posto: n. 1 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
  - 9.3.4. 4° posto: n. 0,5 AZIONI GRATUITE per ogni AZIONE
  - 9.3.5. dal 5° all'8° posto: nessuna AZIONE GRATUITA.
- 9.4. Il conseguimento dell'obiettivo del TSR è sottoposto alla verifica dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, su proposta del Comitato per le remunerazioni.

## **10. Le AZIONI GRATUITE**

- 10.1. Le AZIONI GRATUITE sono consegnate liberamente disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 10.2.
- 10.2. Gli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE assegnatari di AZIONI GRATUITE ai sensi del precedente paragrafo 8., possono compiere atti di disposizione delle AZIONI GRATUITE, previa comunicazione, entro congruo termine, all'ORGANO AMMINISTRATIVO.

- 10.3. Nel corso dell'anno successivo al SECONDO TRIENNIO, dopo l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno del SECONDO TRIENNIO da parte di tutte le società facenti parte dei PEER, il primo Consiglio di Amministrazioni utile di GENERALI accerterà i presupposti per l'assegnazione delle AZIONI GRATUITE ai singoli DESTINATARI, su proposta del Comitato per le remunerazioni, che redigerà la classifica definitiva dei PEER secondo quanto previsto dal precedente paragrafo 9.
- 10.4. Le AZIONI GRATUITE verranno rese disponibili entro e non oltre 5 (cinque) GIORNI LAVORATIVI dalla deliberazione assunta ai sensi del precedente paragrafo 10.3.
- 10.5. Esse hanno godimento coincidente a quello delle "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A." già in circolazione alla data di assegnazione delle AZIONI GRATUITE e sono munite di cedole in corso a tale stessa data.

## **11. Soggetto incaricato**

- 11.1. Gli ASSEGNATARI conferiscono al SOGGETTO INCARICATO mandato irrevocabile per l'esercizio dei diritti inerenti alle AZIONI.

## **12. Disposizioni finali**

- 12.1. La titolarità delle AZIONI comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel REGOLAMENTO.
- 12.2. Gli AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE di GENERALI potranno, ove necessario od opportuno, adeguare il REGOLAMENTO alle normative dei singoli Paesi interessati, riferendone al Consiglio di Amministrazione.
- 12.3. Tutte le comunicazioni ai DESTINATARI ed agli ASSEGNATARI, ai sensi del REGOLAMENTO, saranno effettuate per iscritto presso la sede di lavoro ovvero il domicilio dagli stessi indicato.

## **13. Foro esclusivo**

- 13.1. GENERALI, le SOCIETÀ DEL GRUPPO GENERALI, i DESTINATARI, gli ASSEGNATARI e tutti i soggetti aventi diritto e/o obbligo ai sensi o per effetto del REGOLAMENTO convengono che ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al PIANO e/o al REGOLAMENTO sia di competenza esclusiva del Foro di Trieste.



Redazione:  
Segreteria Generale ed Affari Societari di Gruppo

Coordinamento:  
Comunicazione di Gruppo/  
Servizio Risorse Umane – Servizi Generali

Progetto grafico:  
Sintesi - Trieste

Foto:  
SIME photo

Stampa:  
Sa.Ge.Print spa

La carta utilizzata per stampare questo volume è certificata da PEFC - Programme for Endorsement of Forest Certification, il sistema di certificazione per la gestione forestale sostenibile.

Il PEFC garantisce che il legno utilizzato per la realizzazione di prodotti legnosi o cartacei proviene da foreste gestite in modo sostenibile a livello ambientale, economico e sociale.

