

Relazione sulla remunerazione



generali.com

182° anno di attività



Praga - Repubblica Ceca

Relazione sulla remunerazione

ORGANI SOCIALI

in carica al 12 marzo 2014



GENERALI

Società costituita nel 1831 a Trieste. Capitale sociale € 1.556.873.283,00 interamente versato.
Sede legale in Trieste, piazza Duca degli Abruzzi, 2. Codice fiscale e Registro imprese 00079760328.
Iscritta al numero 1.00003 dell'Albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione.
Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi.
Pec: assicurazionigenerali@pec.generaligroup.com

PRESIDENTE

Gabriele Galateri di Genola

VICEPRESIDENTI

Francesco Gaetano Caltagirone
Clemente Rebecchini

GROUP CEO

Amministratore Delegato
e Direttore Generale

Mario Greco

**CONSIGLIERI
DI AMMINISTRAZIONE**

Ornella Barra
Alberta Figari
Jean-René Fourtou
Lorenzo Pelliccioli
Sabrina Pucci
Paola Sapienza
Paolo Scaroni

COLLEGIO SINDACALE

Eugenio Colucci, Presidente
Giuseppe Alessio Vernì
Gaetano Terrin
Maurizio Dattilo (supplente)
Francesco Fallacara (supplente)

**SEGRETARIO
DEL CONSIGLIO**

Antonio Cangeri

CONTATTI

Assicurazioni Generali S.p.A.

P.zza Duca degli Abruzzi 2 - 34132 Trieste, Italia

Investor Relations

Tel. +39 040 671402

Fax + 39 040 671338

ir@generali.com

Responsabile: Spencer Horgan

Media Relations

Tel. +39 040 671085

Fax + 39 040 671127

press@generali.com

Responsabile: Giulio Benedetti

Shares & Participations

Corporate Affairs Management

Tel. +39 040 671621

Fax. +39 040 671660

azionisti@generali.com

shareholders@generali.com

Responsabile: Michele Amendolagine

Corporate Social Responsibility

Tel. +39 040 671060

csr@generali.com

Responsabile: Marina Donati



www.generali.com

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Cari Azionisti,

La politica retributiva è un elemento chiave della strategia di Generali e ne rappresenta i valori: la missione del nostro Gruppo è di proteggere e migliorare la vita delle persone mediante la prestazione di servizi assicurativi. Perseguiamo proattivamente questo obiettivo, prendendoci cura del futuro dei nostri clienti e delle nostre persone, dedicandoci al core business delle assicurazioni, gestendo e mitigando i rischi di individui ed istituzioni con l'impegno di creare valore duraturo per i nostri stakeholder. Crediamo che questo sia il modo migliore per mantenere la fiducia e il supporto dei nostri azionisti, dei nostri clienti e degli uomini e le donne di Generali.

La Compagnia, il Consiglio ed il Comitato per la Remunerazione hanno lavorato profondamente nel corso degli anni per allineare la strategia di remunerazione del Gruppo con questi indirizzi-chiave, ponendovi a fondamento principi sperimentati in molti paesi, con l'obiettivo di rispettare sia i requisiti regolamentari che le aspettative dei nostri stakeholder.

Con l'obiettivo di raggiungere questo risultato, abbiamo evoluto la nostra politica retributiva, in modo da rafforzare i pilastri su cui si fonda il nostro approccio verso una remunerazione responsabile e orientata alla performance, ponendo attenzione su:

- un approccio meritocratico agli incentivi collegato alla performance di lungo termine del Gruppo e al ritorno per gli azionisti;
- l'allineamento rischi-compensi negli incentivi sia di breve che di lungo periodo;
- la coerenza con le prassi del mercato di riferimento ed il quadro regolamentare;
- la disclosure, che è stata semplificata e resa più strutturata.

Le nostre persone rappresentano la risorsa più preziosa di Generali e meritano una politica retributiva che li indirizzi verso le strategie aziendali, riconoscendo i risultati sostenibili da loro generati in maniera equa, coerente e trasparente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Paolo Scaroni'.

Paolo Scaroni

Presidente del Comitato per la Remunerazione di Assicurazioni Generali

Indice

Executive Summary	11
Sezione I – Politica Retributiva	15
PREMESSA	15
1. I PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	15
2. DESTINATARI DELLA POLITICA	17
3. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (GROUP CEO) E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	18
3.1 Pacchetto retributivo complessivo in termini di livello, struttura e bilanciamento	18
3.2 Retribuzione fissa	19
3.3 Retribuzione variabile	19
3.3.1 Short Term Incentive (STI)	20
3.3.2 Long Term Incentive (LTI)	23
3.4 Benefit	25
3.5 Remunerazioni straordinarie	26
3.6 Ulteriori compensi	26
4. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	26
5. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI NON MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE	27
6. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO	27
7. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DELL'ATTUARIO INCARICATO, DEGLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI E DEI FORNITORI DEI SERVIZI ESTERNALIZZATI	27
8. POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O (DIRECTORS' & OFFICERS' LIABILITY INSURANCE)	28
9. TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO (PREVISIONI DI SEVERANCE)	28
10. GOVERNANCE E COMPLIANCE	29
10.1 Assemblea degli Azionisti	30
10.2 Consiglio di Amministrazione	30
10.3 Comitato per la Remunerazione	31
10.4 Group CEO	32

10.5 Collegio Sindacale e Comitato Controllo e Rischi	33
10.6 Funzioni di controllo	33
10.7 Funzione Group HR & Organization	33
10.8 Linee guida sulla remunerazione conformi alle richieste regolamentari nazionali ed internazionali	34

Sezione II – Informativa sull’attuazione della politica retributiva **35**

INTRODUZIONE	35
--------------	----

I PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE	36
2. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	37
3. REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (GROUP CEO), DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	37
4. REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	40

II PARTE

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI CON DIRIGENTI RESPONSABILITÀ STRATEGICA	41
---	----

TABELLA 2 - STOCK-OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	44
---	----

TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	45
---	----

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	46
--	----

TABELLA 4 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	47
--	----

Verifiche delle Funzioni di Controllo **48**

Verifiche ex ante delle funzioni di compliance e risk management	48
Verifiche della funzione di internal audit	49

Executive Summary

LA POLITICA RETRIBUTIVA

Attraverso la politica retributiva ci proponiamo di attrarre, motivare e trattenere le persone che – per le loro competenze tecniche e manageriali ed i loro differenti profili in termini di origine, genere ed esperienze – sono un fattore chiave per il successo del Gruppo come riflesso nei nostri valori.

La nostra politica retributiva riflette e sostiene la strategia e i nostri valori: essere un Gruppo assicurativo globale con un approccio alla creazione di valore e alla sostenibilità dei risultati, valorizzando le nostre persone e mantenendo l'impegno verso tutti gli stakeholder.

La nostra politica è fondata sui seguenti principi che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:

1. **Equità e coerenza** retributiva rispetto alle responsabilità assegnate e le capacità dimostrate;
2. **Allineamento alle strategie aziendali** e agli obiettivi definiti;
3. **Competitività** rispetto alle prassi e tendenze di mercato;
4. **Valorizzazione di merito e performance**, in termini di risultati, comportamenti e valori espressi;
5. **Governance** chiara e **compliance** con il contesto regolamentare.

LA POLITICA IN AZIONE: LE 10 CARATTERISTICHE CHIAVE

1. Evoluzioni rispetto allo scorso anno

Il 2013 ha rappresentato il primo anno di implementazione della nuova politica retributiva di Generali allineata ad una strategia di business basata sulla maggiore integrazione internazionale del Gruppo.

La politica retributiva di Gruppo per il 2014 si esplica in un'ottica di continuità rispetto all'esercizio precedente, riproponendone sostanzialmente la struttura e i contenuti, evolvendoli, consolidandoli ed integrandoli in particolare attraverso:

- il consolidamento dei criteri e delle informazioni di confronto col mercato per informare qualsiasi decisione retributiva;
- il rafforzamento del collegamento tra remunerazione e rischio con l'introduzione di obiettivi e limiti di Return on Risk Capital (RORC) nei sistemi di incentivazione;
- l'ampliamento dei destinatari del nuovo piano di incentivazione di lungo termine in modo selettivo al di sotto della popolazione degli executive di Gruppo.

2. Destinatari della politica

I destinatari della politica retributiva sono i membri degli organi sociali (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale - Group CEO - ed il Collegio Sindacale) nonché il "personale" della Compagnia (identificato sulla base dei criteri indicati all'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39/2011), ovvero i membri del Group Management

Committee (GMC), gli altri ruoli di primo riporto al Group CEO con impatto significativo sul profilo di rischio e strategico del Gruppo ed i responsabili ed i dirigenti di primo riporto delle funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management e Compliance), per i quali trovano applicazione linee guida specifiche, in ossequio alle vigenti previsioni regolamentari.

In linea con la strategia, che mira ad incrementare l'integrazione internazionale del Gruppo e rafforzare il suo ruolo a livello internazionale, i principi di politica retributiva, coerenti a livello globale, sono declinati nell'organizzazione in conformità con le leggi e le specificità locali.

3. Equità, coerenza e competitività

La remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e le capacità dimostrate. Ciò vale sia per i ruoli apicali di Gruppo sia per le altre fasce della popolazione, coordinandosi con quanto previsto dai contratti nazionali ed aziendali in vigore.

La struttura dei pacchetti retributivi viene valutata in termini di equità e coerenza interna rispetto al ruolo ed alla posizione occupata ed all'allineamento esterno rispetto al mercato.

Per informare le decisioni retributive in modo efficace, la nostra politica retributiva prevede un monitoraggio costante delle prassi dei nostri peer e delle tendenze generali della remunerazione nel mercato, sia in termini di pay-mix, livelli retributivi e sistemi, sia in termini di allineamento al contesto regolamentare.

4. Pacchetti retributivi e pay-mix

Il pacchetto di remunerazione è composto da una componente fissa, una componente variabile e da benefit, strutturati in modo bilanciato ed equilibrato tra loro.

Vengono condotte analisi sulla struttura del pacchetto retributivo al fine di assicurare il bilanciamento delle varie componenti per promuovere l'impegno dei manager nel contribuire al raggiungimento di risultati sostenibili.

La retribuzione fissa remunera il ruolo occupato e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso nel raggiungimento dei risultati di business.

La retribuzione variabile viene definita attraverso piani di incentivazione a breve e a lungo termine volti a motivare il management al raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo, Regione, Paese o business unit ed individuali sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo.

I benefit includono, in particolare, previdenza integrativa ed assistenza sanitaria per i dipendenti e le loro famiglie, oltre all'autovettura aziendale e ulteriori benefit, fra cui alcuni legati alla mobilità internazionale (quali ad esempio spese di alloggio, trasferimento ed istruzione per i figli), in linea con le prassi di mercato.

In termini di retribuzione complessiva target, l'intenzione del Gruppo è quella di allineare la retribuzione tra la mediana ed il terzo quartile del mercato di riferimento, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di performance, potenziale e alla strategicità della risorsa secondo un approccio segmentato.

5. Retribuzione variabile

La parte variabile della remunerazione è basata su un approccio meritocratico e su un orizzonte pluriennale, includendo una componente di breve termine ed una di lungo termine, fondate sul raggiungimento di obiettivi di Gruppo, della singola business unit ed individuali.

Gli obiettivi sono definiti, misurabili e collegati al raggiungimento di risultati economici, finanziari e operativi che tengono conto dei rischi assunti e che vengono valutati non solo rispetto al raggiungimento dei target quantitativi, ma anche rispetto ai comportamenti espressi per raggiungerli e la loro coerenza rispetto ai valori di Generali.

Il nostro approccio è di riservare un impatto particolarmente significativo alla componente variabile di lungo periodo, al fine di rafforzare il collegamento con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo per gli azionisti. Tale impatto è proporzionato al livello di influenza diretta sui risultati di Gruppo che ciascuna risorsa può potenzialmente produrre.

Inoltre, sono sempre previsti dei limiti massimi sulla remunerazione variabile sia a livello complessivo che individuale, collegati all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance e gli obiettivi definiti. In particolare, il sistema di breve termine prevede complessivamente un funding pool totale massimo con incentivi individuali massimi pari al 200% delle singole baseline. Il piano di incentivazione di lungo termine prevede un limite massimo pari al 175% della remunerazione fissa individuale.

6. Group Short Term Incentive

Per Group Short Term Incentive (STI) si intende il sistema di bonus annuale in base al quale può essere maturato un bonus cash che varia tra lo 0% e il 200% della target baseline individuale in dipendenza:

- del funding di Gruppo, connesso ai risultati raggiunti in termini di Risultato Operativo e Utile Netto di Gruppo e subordinato al raggiungimento di un livello minimo di Solvency I ratio del 141%;
- del raggiungimento di obiettivi definiti nelle balanced scorecard individuali in cui sono fissati da 5 a 9 obiettivi a livello di Gruppo, Regione, Paese, business/funzione e individuali - come appropriato - fissati in termini di creazione di valore, profittabilità corretta in base ai rischi, costi ed efficacia dei processi, orientamento al cliente e gestione delle risorse.

7. Group Long Term Incentive

Per Group Long Term Incentive (LTI) si intende il piano pluriennale basato su azioni Generali (previa approvazione degli Azionisti) con le seguenti caratteristiche per il sistema 2014:

- il piano si articola su un arco temporale complessivo di 6 anni, è collegato a specifici obiettivi di performance di Gruppo (Return on Equity e Total Shareholders' Return relativo) ed è condizionato al raggiungimento di una soglia minima di Solvency I ratio ed al rispetto di limiti di Return on Risk Capital (RORC);
- il piano prevede un periodo di performance triennale e ulteriori periodi di indisponibilità sino a due anni (cd. minimum holding) sulle azioni assegnate.

8. Malus e clawback

Nessun incentivo verrà erogato in caso di condotte dolose o gravemente colpose o di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Generali. Qualsiasi importo erogato sarà soggetto a clawback nel caso in cui le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

In particolare, per ciascun anno viene fissato un livello predefinito di Solvency I ratio che rappresenta una soglia di accesso per la remunerazione variabile sia di breve che di lungo periodo: laddove tale livello non venga raggiunto, non ha luogo alcuna erogazione.

Inoltre, per quanto concerne la componente di breve periodo, la valutazione finale del livello di raggiungimento degli obiettivi prende anche in considerazione una valutazione individuale di conformità rispetto a Compliance / Controlli Interni / Codice di Condotta e processi di Governance che sarà effettuata e utilizzata come clausola di malus/clawback dove necessario.

Al fine di garantire l'allineamento con il Group Risk Framework, è stata inoltre introdotta nei piani di lungo termine una clausola di malus legata al livello di Return on Risk Capital (RORC), la cui applicazione è sottoposta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione.

9. Trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance)

In caso di revoca/licenziamento di un amministratore/dirigente con responsabilità strategica, la Società deve necessariamente applicare - nell'attuale contesto normativo - le previsioni di legge e/o di contratto collettivo.

In caso di risoluzione consensuale del rapporto con un dirigente con responsabilità strategica, i relativi termini economici vengono definiti sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione - con particolare riferimento alla performance realizzata, ai rischi assunti e ai reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo può essere corrisposto in presenza di condotte dolose o gravemente colpose - e in nessun caso possono superare, in aggiunta al preavviso (ove applicabile), 24 mesi della retribuzione ricorrente.

10. Governance e Compliance

La politica di remunerazione di Gruppo è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione e su raccomandazione del Comitato per la Remunerazione secondo quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle applicabili procedure di governance.

Al fine di garantire il pieno rispetto di tutte le previsioni di legge e regolamentari, un ruolo importante nel processo di definizione e implementazione della politica retributiva è svolto dalle funzioni di controllo. In tale ottica, le funzioni di Risk Management e di Compliance redigono, per quanto di competenza, una relazione circa l'adesione della politica retributiva alla normativa applicabile. Inoltre, la funzione di Audit redige una relazione in cui viene analizzata in dettaglio la corretta implementazione della politica approvata l'anno precedente. Queste relazioni sono riportate nell'apposita sezione del presente documento.

Sezione I – Politica Retributiva

PREMESSA

La politica retributiva rappresenta una componente molto importante della strategia di Generali. Attraverso di essa ci proponiamo di attrarre, motivare e trattenere le persone che – per le loro competenze tecniche e manageriali ed i loro differenti profili in termini di origine, genere ed esperienze – sono un fattore chiave per il successo del Gruppo, come riflesso nei nostri valori.

In un momento di grande trasformazione strategica ed organizzativa della nostra società e del contesto in cui operiamo, vogliamo sottolineare il valore dell'allineamento meritocratico dei sistemi remunerativi ai risultati di business sostenibili e di lungo periodo, sempre nel rispetto dei valori aziendali che sono un ulteriore cardine dei sistemi remunerativi e di una prudente gestione del rischio.

Lo scorso anno la politica retributiva era stata profondamente modificata, per allinearsi ad una nuova strategia di business basata, tra l'altro, sulla maggiore integrazione internazionale del Gruppo, affinché i principi e le politiche si estendessero in maniera coerente a tutti gli executive chiave di Gruppo favorendo l'allineamento complessivo ai risultati aziendali. Questo primo anno, che vedrete riflesso nella seconda sezione di questo documento, sta dando significativa soddisfazione a questa scelta strategica.

La valutazione della politica retributiva 2013 come elemento di contributo importante alla trasformazione strategica e ai risultati di Gruppo è positiva. Di conseguenza la politica retributiva per il 2014 si esplica in un'ottica di continuità rispetto all'esercizio precedente, riproponendone sostanzialmente la struttura e i contenuti, evolvendoli, consolidandoli ed integrandoli in particolare attraverso:

- il consolidamento dei criteri e delle informazioni di confronto col mercato per informare qualsiasi decisione retributiva;
- il rafforzamento del collegamento tra remunerazione e rischio con l'introduzione di obiettivi e limiti di Return on Risk Capital (RORC) nei sistemi di incentivazione;
- l'ampliamento dei destinatari del nuovo piano di incentivazione di lungo termine in modo selettivo al di sotto della popolazione degli executive di Gruppo.

La nostra politica retributiva riflette e sostiene la strategia e i nostri valori: essere un Gruppo assicurativo globale con un approccio alla creazione di valore e alla sostenibilità dei risultati, valorizzando le nostre persone e mantenendo l'impegno verso tutti gli stakeholder.

1. I PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La nostra politica è fondata sui seguenti principi che guidano i programmi retributivi e le azioni conseguenti:

- **Equità e coerenza** retributiva rispetto alle responsabilità assegnate e le capacità dimostrate;
- **Allineamento alle strategie aziendali** e agli obiettivi definiti;
- **Competitività** rispetto alle prassi e tendenze di mercato;
- **Valorizzazione di merito e performance**, in termini di risultati, comportamenti e valori agiti;
- **Governance** chiara e **compliance** con il contesto regolamentare.

Equità e coerenza

La remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e le capacità dimostrate. Ciò vale sia per i ruoli apicali di Gruppo sia per le altre fasce della popolazione, coordinandosi con quanto previsto dai contratti nazionali ed aziendali in vigore.

Il nostro è un Gruppo globale e quindi la coerenza è importante anche rispetto all'approccio tenuto nei diversi paesi/regioni/ funzioni del nostro Gruppo, per indirizzare correttamente le risorse verso gli obiettivi del Gruppo ma sempre rispettando ed allineandosi alle normative e ai regolamenti locali.

Infine viene valutata, in termini di equità e coerenza interna rispetto al ruolo ed alla posizione occupata (ed allineamento esterno rispetto al mercato) anche la struttura dei pacchetti retributivi tra le diverse forme di retribuzione, variabile e fissa, monetaria e non monetaria di breve e di medio/lungo termine.

Allineamento alle strategie aziendali

I sistemi remunerativi sono uno strumento fondamentale per allineare i manager alle strategie aziendali. In questo senso, i nostri sistemi di incentivazione sono strutturati in modo che i ruoli siano remunerati in base al raggiungimento di risultati sostenibili di Gruppo ed i target siano fissati - sia su base annuale che pluriennale - in modo tale che gli obiettivi futuri prendano in considerazione i risultati effettivi ottenuti nel corso del tempo, al fine di mantenere un livello di performance sostenibile in termini di risultati e rischi assunti, in linea con le richieste degli azionisti ed i requisiti regolamentari.

Competitività

Per informare le decisioni retributive in modo efficace, la nostra politica retributiva prevede un monitoraggio costante delle prassi dei nostri peer e delle tendenze generali della remunerazione nel mercato, sia in termini di pay-mix, livelli retributivi e sistemi, sia in termini di allineamento al contesto regolamentare.

Un consulente esterno indipendente (AON Hewitt - Mc Lagan) fornisce le informazioni e le analisi di mercato rilevanti agli organi sociali e al vertice aziendale con particolare riferimento alle prassi in uso nei nostri peer a livello internazionale nel settore assicurativo e finanziario definito in modo coerente con il panel di aziende utilizzato per i confronti di performance relativa dei piani di incentivazione.

A livello locale e in tutta l'organizzazione, l'analisi comparativa è condotta prendendo in considerazione specifici gruppi di peer locali, al fine di garantire l'allineamento con il mercato di riferimento. Ogni struttura retributiva locale definita sulla base dei benchmark di riferimento deve in ogni caso essere coerente con i principi generali della politica retributiva di Gruppo.

Il confronto con i peer è essenziale sia per valutare la nostra performance in termini assoluti e relativi, sia per la valutazione della competitività dei pacchetti retributivi dei destinatari delle politiche di remunerazione in ottica di total compensation e per attrarre le figure di maggior talento sul mercato.

Valorizzazione di merito e performance

Il merito è un punto cardine della nostra politica retributiva. Il modo in cui valorizziamo il merito è basato su più elementi:

- la costruzione di sistemi di incentivazione che stabiliscano un diretto collegamento tra remunerazione e risultati raggiunti;
- la valutazione dei risultati non solo rispetto al raggiungimento dei target quantitativi, ma anche rispetto ai comportamenti agiti per raggiungerli e la loro coerenza rispetto ai valori di Generali;
- la valutazione della performance non solo a livello annuale, ma anche intermedia e multi-periodale;
- la condivisione della valutazione annuale di tutti gli executive chiave dell'azienda in un incontro di calibration che coinvolge il Vertice manageriale del Gruppo, per favorire l'equità, la coerenza e la trasparenza dei sistemi meritocratici;
- la gestione del feedback sugli andamenti rispetto alla performance non solo annuale ma anche intermedia, per favorire il riallineamento ai target attesi e la presa di azioni correttive.

I nostri incentivi remunerano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, attraverso il pagamento di una componente variabile, come verrà poi meglio articolato in seguito nel paragrafo 3. L'approccio ad un pacchetto retributivo equilibrato per tutti i ruoli manageriali è considerato un driver chiave per l'allineamento agli obiettivi di Gruppo. Il peso e la struttura della retribuzione variabile è bilanciato in modo da incentivare il raggiungimento di risultati sostenibili nel tempo prendendo in dovuta considerazione il framework di rischio del Gruppo per scoraggiare comportamenti volti all'eccessiva esposizione.

Tutti gli obiettivi utilizzati nei sistemi incentivanti vengono definiti a priori in modo che gli indicatori di performance annuali siano coerenti con quelli utilizzati per i piani di lungo termine.

Governance chiara e compliance con il contesto regolamentare

I processi ed i ruoli alla base della definizione ed implementazione della politica devono essere chiari e definiti dagli organismi preposti che definiscono approcci e linee guida conformi alle strategie di business, i valori di Gruppo e le richieste regolamentari.

Siamo convinti che l'implementazione di questi principi, come successivamente meglio articolata, ci permetta di gestire i sistemi retributivi come elemento chiave per attrarre, sviluppare e fidelizzare le risorse, in particolare quelle con competenze critiche e/o ad alto potenziale, favorendo un indirizzo corretto nell'allineamento della loro performance ai risultati aziendali e costruendo le premesse per risultati solidi e sostenibili nel tempo.

2. DESTINATARI DELLA POLITICA

Gli elementi di politica retributiva illustrati nel seguito della presente Relazione si riferiscono ai membri degli organi sociali (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale - Group CEO - ed il Collegio Sindacale) nonché al "personale" della Compagnia identificato sulla base dei criteri indicati all'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39/2011, ovvero "i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa", e quindi rispettivamente:

- i membri del Group Management Committee (GMC)¹, team di leadership formato da manager del Gruppo, con funzioni di supporto al Group CEO, nel quale vengono discusse scelte fondamentali per il Gruppo, verificate proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e dal quale sono veicolate all'interno del Gruppo, per il tramite dei suoi componenti, le decisioni e gli indirizzi assunti;
- i responsabili e i dirigenti primi riporti delle funzioni di controllo, per cui sono previste specifiche e/o ulteriori disposizioni, in linea con le prescrizioni regolamentari previste per questi soggetti;
- gli altri ruoli di primi riporto al Group CEO² con impatto significativo sul profilo di rischio e strategico del Gruppo.

In linea con la strategia, che mira ad incrementare l'integrazione internazionale del Gruppo e rafforzare il suo ruolo a livello internazionale, i principi di politica retributiva, coerenti a livello globale, sono declinati nell'organizzazione, in conformità con le leggi e le specificità locali.

In particolare il Gruppo pone una specifica attenzione ai processi di governance relativi ai membri del Global Leadership Group (GLG)³, che rappresentano i circa 200 ruoli con maggior peso organizzativo di Gruppo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione della strategia.

1 Si rammenta che l'istituzione del GMC è avvenuta attraverso le deliberazioni assunte prima dal Comitato Esecutivo del 19 ottobre 2012 e poi dal Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2012. A tale organo è stato attribuito il compito fondamentale di individuare le priorità strategiche del Gruppo e garantirne la coesione operativa. I membri del GMC sono identificati nei seguenti soggetti: Group Chief Insurance Officer; Group Chief Investment Officer; Group Chief Financial Officer; Group Chief Risk Officer; Group Chief Operating Officer; Country Manager Italy; Country Manager Germany; Country Manager France; Head of Global Business Lines. Di questi non sono dipendenti di Assicurazioni Generali S.p.A., il Country Manager Germany e il Country Manager France. Pertanto per tali soggetti la politica retributiva e la governance illustrate nel prosieguo del presente documento sono oggetto di applicazione in conformità alle rispettive governance e compatibilmente con le normative locali.

2 I primi riporti del Group CEO ad oggi sono identificati nei seguenti soggetti: EMEA Regional Officer; CEE Regional Officer; LATAM Regional Officer; Asia Regional Officer; Group General Counsel; Head of Group Strategy & Business Development; Head of Group Communication & External Relations; Head of Group Marketing; Head of Group HR & Organization. Di questi non sono dipendenti di Assicurazioni Generali S.p.A., il CEE Regional Officer, il LATAM Regional Officer, l'Asia Regional Officer. Pertanto per tali soggetti la politica retributiva e la governance illustrate nel prosieguo del presente documento sono oggetto di applicazione in conformità alle rispettive governance e compatibilmente con le normative locali.

3 Compongono il Global Leadership Group (GLG) circa 200 ruoli con maggiore peso organizzativo di Gruppo quali i CEO delle società controllate, i responsabili di Branch, le posizioni strategiche all'interno dei paesi e delle linee di business e le posizioni di Head Office con impatto globale sui risultati del Gruppo.

3. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (GROUP CEO) E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

3.1 Pacchetto retributivo complessivo in termini di livello, struttura e bilanciamento

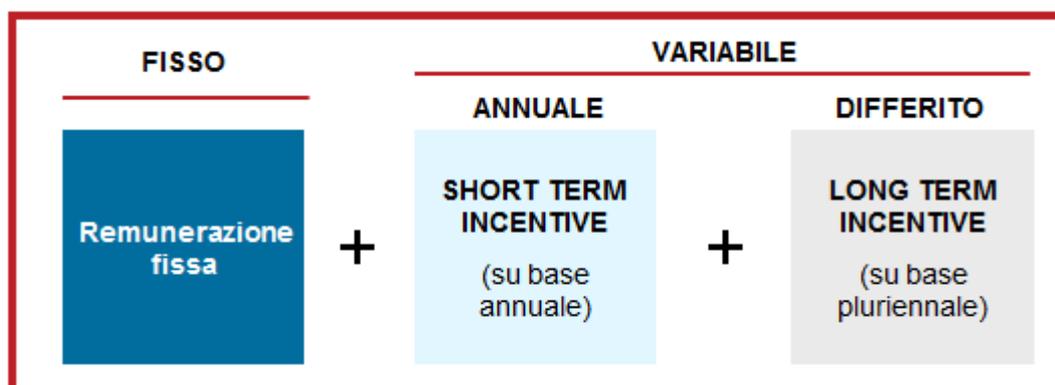
Il Group CEO e gli altri dirigenti con responsabilità strategica (GMC e altri ruoli di primi riporto al Group CEO come definiti in precedenza) sono destinatari di un pacchetto retributivo complessivo costituito da una componente fissa, da una componente variabile (a breve e a medio/lungo termine) e da benefit.

I principi sulla base dei quali i pacchetti retributivi sono definiti sono quelli già esplicitati all'inizio della relazione e qui ripresi ed articolati. In particolare:

- il pacchetto retributivo viene chiaramente definito in tutte le sue componenti, bilanciato ed equilibrato, ed orientato al raggiungimento di risultati sostenibili di lungo termine;
- le performance attese vengono chiaramente definite, attraverso un sistema strutturato ed esplicitato di performance management;
- la remunerazione variabile viene definita attraverso piani di incentivi a breve e a lungo termine collegati ad indicatori di performance individuali e di Gruppo aggiustati per il rischio;
- le strutture dei piani di incentivazione prevedono soglie di accesso legate alla situazione patrimoniale dell'azienda e alla gestione del rischio. In particolare, indicatori di rischio e clausole di malus e clawback sono presenti nei sistemi di incentivazione variabile di breve periodo e lungo termine.

In termini di retribuzione complessiva target, l'intenzione del Gruppo è quella di allineare la retribuzione tra la mediana ed il terzo quartile del mercato di riferimento, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di performance, potenziale e alla strategicità della risorsa secondo un approccio segmentato.

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA TARGET



Anche sulla valorizzazione dei benefit, i mercati sono costantemente monitorati con l'obiettivo dell'allineamento con le tendenze principali, anche conducendo indagini per famiglie professionali, linea di business e area geografica.

Vengono condotte analisi sulla struttura del pacchetto retributivo al fine di assicurare il bilanciamento della remunerazione fissa, della remunerazione variabile a breve e lungo termine e dei benefit al fine di promuovere l'impegno dei manager nel contribuire al raggiungimento di risultati sostenibili, come ulteriormente specificato successivamente.

Specifiche linee guida sul bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione vengono definite per ogni popolazione target e, con particolare riferimento agli executive di Gruppo, il Comitato per la Remunerazione stabilisce a livello di Gruppo la politica di posizionamento complessivo in termini di valore della remunerazione, definendo altresì linee guida per la revisione della remunerazione e del pay-mix ove necessari, in linea con le tendenze di mercato e le analisi interne.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente i criteri e la struttura dei piani di incentivazione per gli executive assicurando il bilanciamento appropriato delle opportunità di remunerazione variabile nella struttura di pay-mix.

Per quanto riguarda la politica di pay-mix per le funzioni di controllo, il bilanciamento è definito dal Comitato Controllo e Rischi in favore della componente fissa con un approccio alla remunerazione variabile di breve e lungo termine coerente con la finalità di assicurare la loro indipendenza e l'obiettività della loro azione di controllo.

Pay-mix target: incidenza della componente fissa e di quella variabile della remunerazione sul pacchetto retributivo target totale e incidenza del peso delle componenti variabili annuale e differita sul totale della remunerazione variabile target

	Retribuzione totale al target		Retribuzione variabile totale target	
	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Annuale	Differita
Group CEO	25%	75%	33%	67%
Altri dirigenti con responsabilità strategica⁴	36%	64%	44%	56%
Funzioni di controllo	62%	38%	60%	40%

3.2 Retribuzione fissa

La retribuzione fissa remunera il ruolo occupato e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso nel raggiungimento dei risultati di business.

Il peso della retribuzione fissa è tale da remunerare in maniera adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, e contestualmente deve essere sufficiente a remunerare il ruolo correttamente, anche qualora la componente variabile non dovesse essere erogata a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi individuali, aziendali o di Gruppo, riducendo la possibilità di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda.

Anche la retribuzione fissa, come le altre componenti della retribuzione, vengono misurate annualmente rispetto alla evoluzione del mercato.

3.3 Retribuzione variabile

La retribuzione variabile mira a motivare il management al raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo, Regione, Paese o business unit ed individuali sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo. La performance viene valutata con un approccio multidimensionale che tiene conto, a seconda dell'arco di valutazione considerato, dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli conseguiti dalle strutture in cui gli individui operano e dei risultati di Gruppo nel suo complesso.

Le percentuali di retribuzione differiscono per le diverse figure coinvolte nel sistema sulla base del livello organizzativo, della possibilità di influenzare direttamente i risultati di Gruppo e dell'impatto che il singolo ruolo ha sul business. Inoltre, l'orizzonte temporale della retribuzione variabile, differisce sulla base del ruolo, dando maggior peso alla componente di lungo termine per le posizioni dalle quali ci si aspetta un ruolo importante nella determinazione della performance sostenibile nel lungo termine.

⁴ Altri dirigenti con responsabilità strategica: i membri del GMC e gli altri ruoli di primo riporto al Group CEO (come definiti in precedenza). A fini della tabella di pay-mix è escluso il ruolo di Group CRO che è incluso tra le funzioni di Controllo.

Le linee guida di Gruppo sulla retribuzione variabile assicurano l'allineamento con le richieste regolamentari e con le raccomandazioni delle funzioni di controllo e, in particolare, i contratti individuali contengono dei dettagli specifici relativi all'ammontare massimo della retribuzione variabile ed alla proporzione tra componente di breve e di lungo termine.

3.3.1 Short Term Incentive (STI)

In continuità con quanto implementato lo scorso anno, lo Short Term Incentive (STI) è il sistema annuale di incentivazione cash per il Group CEO, gli altri dirigenti con responsabilità strategica e i membri del Global Leadership Group (come definiti in precedenza).

Il sistema di incentivazione a breve termine mira ad ancorare effettivamente l'incentivo alle performance sia dei singoli destinatari sia del Gruppo nel suo complesso, attraverso:

1. la definizione di un budget complessivo per il pagamento dei bonus della popolazione sopra definita legato ai risultati di Gruppo, il cosiddetto **funding pool**, con un tetto massimo ed un valore minimo, al di sotto del quale, indipendentemente dai risultati dei singoli, non è prevista l'erogazione dei bonus;
2. la valutazione della **performance individuale** raggiunta dai partecipanti al sistema di remunerazione rispetto agli obiettivi economici-finanziari, di rischio e qualitativi assegnati nelle schede obiettivo (balanced scorecard);
3. la revisione complessiva delle performance raggiunte da parte degli individui nell'ambito di un **calibration meeting**, dove i risultati ottenuti dagli individui vengono misurati in modo relativo rispetto agli altri ruoli e rispetto al contesto dei rispettivi mercati di riferimento, per "ricalibrarli" al fine di garantire ulteriore coerenza retributiva nell'ambito del Gruppo.

La valutazione complessiva che emerge dal sistema di remunerazione variabile di breve termine è una valutazione equilibrata, legata ai risultati di Gruppo ed individuali e riflette anche una equità relativa a livello di Gruppo tra i ruoli favorita dalla condivisione e dalla revisione delle performance di tutte le figure coinvolte nel sistema durante il calibration meeting.

Funding Pool

Il funding pool rappresenta l'ammontare complessivo messo a disposizione all'inizio di ciascun esercizio per il pagamento dello Short Term Incentive sulla base delle performance di Gruppo. Per il Global Leadership Group (GLG), l'ammontare massimo del funding pool corrisponde al 150% della somma delle baseline individuali, ovvero degli importi delle remunerazioni variabili individuali da erogare in caso di conseguimento dei risultati ad un livello target. La variazione del funding pool dipende dal livello di raggiungimento del Risultato Operativo di Gruppo e dell'Utile Netto* di Gruppo, come definito dal Consiglio di Amministrazione ed indicato nella seguente matrice, subordinatamente al superamento della soglia di accesso definita nel livello di Solvency I ratio di 141% per l'anno 2014.

% vs. budget		Utile Netto*			
		< 85%	85%	100%	≥ 125%
Risultato Operativo	< 85%	0%	0%	0%	0%
	85%	0%	60%	75%	90%
	100%	0%	100%	115%	130%
	≥ 120%	0%	120%	135%	150%

(*) Utile Netto di Gruppo dichiarato in bilancio, rettificato escludendo qualsiasi componente straordinaria non prevedibile (derivante da, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amortization/goodwill depreciation, rilevanti cambiamenti di legge/regolamentari/normativi, impatti significativi derivanti da modifiche relative al trattamento fiscale, plusvalenze/minusvalenze da M&A) e approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione secondo queste linee guida.

Sulla base dei livelli fissati di Risultato Operativo e Utile Netto* di Gruppo, il raggiungimento degli obiettivi sarà definito con modalità di interpolazione lineare all'interno dei range fissati nella matrice.

Per i membri del GMC è previsto un funding pool ad-hoc definito sempre in funzione di Risultato Operativo e Utile Netto* di Gruppo che risulta pari al 100% della somma delle baseline individuali al raggiungimento dei risultati di budget e può arrivare ad un massimo pari al 200% della somma delle baseline al superamento dei target definiti, sempre subordinatamente al superamento della soglia di accesso definita nel livello di Solvency I ratio di 141% per l'anno 2014.

Per il Group CEO è previsto un funding ad-hoc come da contratto.

Le funzioni di controllo non rientrano nel funding pool complessivo avendo un sistema di incentivazione dedicato come descritto successivamente.

Performance individuale

A ciascun partecipante viene assegnata una balanced scorecard strutturata con 5-9 obiettivi secondo le seguenti 3 prospettive:

- 1. Economic and Financial Risk Adjusted Performance**
 - Strategic progress
 - Business delivery & financial performance
- 2. Effectiveness**
 - Process effectiveness
 - Cost, risk & control
- 3. Stakeholders engagement**
 - Customer engagement
 - People management
 - Community involvement

Nelle diverse prospettive sono inseriti obiettivi predeterminati e misurabili, sia quantitativi che qualitativi, che consentono di monitorare molteplici aspetti della performance aziendale; tali obiettivi sono inoltre differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari.

Gli obiettivi quantitativi maggiormente utilizzati sono il Risultato Operativo, l'Utile Netto*, il New Business Value, il Net Combined Ratio, i Gross Written premiums, le Spese Generali, i costi IT totali, i costi di Amministrazione totali, il Net Current Return on Investments. Questi obiettivi a seconda delle specifiche posizioni vengono declinati a livello di Gruppo, paese, business/funzione o individuo.

Da quest'anno inoltre, ai fini del rafforzamento del collegamento tra remunerazione e rischio, verrà altresì utilizzato per tutti i ruoli assegnatari del sistema STI – incluso il Group CEO - l'obiettivo di Return on Risk Capital a livello di Gruppo, Regione o Paese, come appropriato.

Per ogni obiettivo viene definito il target atteso ed il range entro il quale l'obiettivo viene considerato raggiunto; al di fuori di tale range, se il livello raggiunto è superiore o inferiore, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente superato o non raggiunto. La performance complessiva viene quindi definita sulla base di una scala da 1 a 5, dove 5 rappresenta il valore massimo.

Nelle schede obiettivo individuali è anche definito l'incentivo massimo che non può mai superare il 200% della baseline individuale.

Processo di consuntivazione

L'effettivo funding viene determinato nell'esercizio successivo a quello di riferimento, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Tenuto conto dei risultati di business, il Group CEO propone il funding pool finale al Comitato per la Remunerazione che esprime il proprio parere ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Nel calcolo del funding pool finale non viene inclusa la quota di remunerazione variabile a breve del Group CEO né dei responsabili delle funzioni di Controllo, in quanto queste vengono determinate direttamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta, rispettivamente, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi.

In ogni caso la determinazione del funding effettivo è subordinata al raggiungimento della soglia d'accesso rappresentata da uno specifico livello di Solvency I ratio di Gruppo definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che per il 2014 sarà pari a 141%.

In relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo (Risultato Operativo e Utile Netto*), il funding pool definitivo (per GMC e GLG) viene determinato. Al di sotto del risultato minimo pari all'85% del budget rispetto agli obiettivi di Gruppo, non è previsto alcun funding e pagamento di bonus⁵.

Su richiesta del Group CEO e previo parere del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare una quota aggiuntiva – pari al massimo al 10% del funding effettivo - con l'obiettivo di remunerare singoli soggetti le cui performance sono risultate particolarmente rilevanti.

L'ammontare dei bonus individuali è determinato in relazione alla capienza del funding pool disponibile e al livello di performance individuale, e in ogni caso può arrivare ad un massimo del 200% della baseline individuale, da corrispondersi con alta selettività nei limitati casi di significativa performance al di sopra delle aspettative.

La verifica dei risultati ottenuti dal Group CEO e la relativa determinazione del bonus viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione; per gli altri membri del GMC la verifica dei risultati raggiunti e la successiva determinazione dei bonus compete al Consiglio di Amministrazione su proposta del Group CEO, previo parere del Comitato per la Remunerazione; infine, per gli altri dirigenti con responsabilità strategica, i risultati conseguiti sono valutati dal Group CEO tenendo presente le linee guida del sistema ed il processo relativo come descritto in precedenza.

La valutazione finale del livello di raggiungimento degli obiettivi prende anche in considerazione una valutazione individuale di conformità rispetto a Compliance / Controlli Interni / Codice di Condotta e processi di Governance che sarà effettuata e utilizzata come clausola di malus/clawback dove necessario.

In particolare, nessun incentivo verrà erogato in caso di condotte dolose o gravemente colpose o di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Generali. Qualsiasi importo erogato sarà soggetto a clawback nel caso in cui le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

Per quanto riguarda i responsabili delle funzioni di controllo, gli obiettivi sulla base dei quali viene determinata la componente di breve termine della remunerazione variabile sono definiti in base alle attività specifiche di ciascuna delle funzioni e non prendono in considerazione le performance finanziarie. Per questo motivo i responsabili delle funzioni di controllo non sono inseriti nel Funding Pool complessivo, ma ugualmente l'erogazione del bonus è subordinata al raggiungimento della soglia d'accesso rappresentata dal livello di Solvency I del 141%.

Anche l'incentivo di breve termine del Group CEO non è ricompreso nelle regole di Funding Pool complessivo, ma viene specificatamente definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, considerando:

- un ammontare target pari al 100% della retribuzione fissa collegata al raggiungimento degli obiettivi definiti nella scheda individuale dal Consiglio di Amministrazione relativamente ai risultati economici, finanziari ed operativi, incluso un indicatore di rischio (i.e. Utile Netto* di Gruppo, Risultato Operativo di Gruppo e Return on Risk Capital di Gruppo) e a progetti chiave legati alla strategia del Gruppo, in linea con le aspettative di piano strategico per l'anno di riferimento;
- un ammontare massimo pari al 200% della retribuzione fissa in funzione del superamento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale;
- nessun incentivo verrà corrisposto se il Solvency I ratio nel 2014 sarà inferiore al 141% e/o non sia raggiunto un peso di almeno il 40% degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale.

⁵ Fatta salva la possibilità di determinare un Funding specifico da parte del Consiglio di Amministrazione su raccomandazione del Group CEO e del Comitato per la Remunerazione, a condizione che il livello soglia di Solvency I Ratio sia rispettato.

3.3.2 Long Term Incentive (LTI)

La remunerazione variabile di lungo periodo di Generali si sostanzia in piani pluriennali di tempo in tempo approvati dagli organi competenti, di cui possono essere resi destinatari gli amministratori, i dirigenti con responsabilità strategica ed altri dipendenti di Generali, e che possono essere basati su erogazioni in denaro ovvero strumenti finanziari.

Fra il 2010 ed il 2012, la Società ha adottato piani pluriennali, tutt'ora in corso di esecuzione, basati su due cicli triennali: un primo ciclo al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, viene erogato un bonus monetario che, contestualmente, deve essere reinvestito, in una percentuale ricompresa tra il 15% e il 30% dell'importo lordo del bonus maturato, in azioni Generali; quindi, un secondo ciclo, al termine del quale, sempre subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, ai beneficiari può essere assegnato un certo numero di azioni gratuite per ciascuna azione acquistata (per maggiori dettagli si vedano al riguardo i documenti informativi di tempo in tempo approvati dall'Assemblea e pubblicati sul sito del Gruppo Generali).

Dal 2013, Generali ha invece adottato un piano basato su un unico ciclo triennale, al termine del quale possono essere assegnate azioni gratuite, soggette a determinati periodi di holding/lock-up.

In continuità con lo scorso anno, un nuovo piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni di Assicurazioni Generali - Long Term Incentive di Gruppo (LTI) 2014 - è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede che le azioni siano assegnate e disponibili ai beneficiari in un orizzonte temporale complessivo di 6 anni subordinatamente al raggiungimento di condizioni di performance di Gruppo (Return on Equity⁶ - ROE - e Total Shareholders Return relativo - TSR) ed alla verifica del raggiungimento di un livello minimo di Return on Risk Capital (RORC) di Gruppo ed al superamento della soglia di accesso di Solvency I ratio, come dettagliato di seguito.

Il Piano si basa sui seguenti aspetti fondamentali:

- l'incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi viene erogato attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie di Assicurazioni Generali S.p.A.;
- il diritto a ricevere le azioni è subordinato al raggiungimento di una soglia d'accesso, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione e che rappresenta in tal senso una condizione sospensiva;
- gli obiettivi ai quali subordinare la corresponsione dell'incentivo sono finanziari di Gruppo e vengono definiti all'inizio del triennio di performance.

La struttura del Piano è la seguente:



Nel dettaglio, il numero massimo di azioni assegnabili viene determinato all'inizio del piano. Il bonus massimo potenziale da erogarsi in azioni corrisponde al 175% della remunerazione annua lorda dei partecipanti al piano (per il Group CEO tale percentuale

⁶ Return on Equity (ROE): Risultato operativo al netto di oneri finanziari e imposte diviso per la media del capitale rettificato, come definito nella 'Nota metodologica sugli indicatori alternativi di performance' all'interno della Relazione sulla Gestione di Gruppo.

è pari al 250%); pertanto il numero massimo di azioni assegnabili è dato dal rapporto fra l'importo massimo di bonus ed il valore dell'azione, calcolato quest'ultimo come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio di esercizio della Capogruppo e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente.

Il numero massimo delle azioni che potenzialmente può essere attribuito ai partecipanti alla fine del triennio è suddiviso in tre tranche; alla prima tranche farà riferimento il 30% del numero massimo di azioni assegnabili, alla seconda tranche un altro 30%, mentre alla terza tranche il restante 40%.

Ad ognuna delle tranche viene quindi collegata una soglia d'accesso che è rappresentata dalla percentuale di Solvency ratio di Gruppo calcolato secondo i criteri di Solvency I.

Per la prima tranche relativa al 2014 la percentuale di Solvency ratio non dovrà essere inferiore 141%; per la seconda e terza tranche relative al 2015 e 2016 dovrà essere pari/superiore al 160%, con la possibilità di rivedere tale livello in funzione dell'introduzione della metodologia obbligatoria di Solvency II.

Appurato il conseguimento del livello di Solvency I ratio, viene quindi verificato annualmente il raggiungimento di obiettivi finanziari di Gruppo, rappresentati dal ROE e dal TSR relativo, confrontato con i seguenti peer dell'indice STOXX Euro Insurance:

1. AEGON
2. AGEAS
3. ALLIANZ
4. AXA
5. CNP ASSURANCES
6. DELTA LLOYD
7. HANNOVER RUECK
8. ING GRP
9. MAPFRE
10. MUENCHENER RUECK
11. SAMPO
12. SCOR
13. VIENNA INSURANCE

Il livello di performance, espresso in percentuale, è determinato dall'incrocio dei risultati collegati ai rispettivi obiettivi, come indicato nella matrice sotto riportata, la quale identifica gli intervalli di ROE e i quadranti del TSR relativo. Il livello di performance massimo è pari al 175% mentre quello minimo (threshold), che richiede in ogni caso il raggiungimento contestuale di entrambi gli obiettivi, è pari al 50%.

Performance		Total Shareholder Return relativo			
		4 th quartile	3 rd quartile	2 nd quartile	1 st quartile
Return on Equity	<10%	0%	0%	0%	0%
	$10\% \leq x \leq 11\%$	0%	50%	75%	100%
	$11\% < x \leq 12\%$	0%	75%	100%	125%
	$12\% < x \leq 13\%$	0%	100%	125%	150%
	> 13%	0%	125%	150%	175%

In ciascun anno del piano ed alla fine del triennio, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento del Return on Risk Capital (RORC) di Gruppo rispetto al limite fissato in 9,5% o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione. Tale valutazione rappresenta una clausola di malus in base alla quale il numero di azioni da accantonare annualmente o da assegnare definitivamente potrà essere ridotto o azzerato dal Consiglio di Amministrazione qualora il valore di RORC dovesse risultare inferiore al limite fissato.

In particolare, nessun incentivo verrà erogato in caso di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Generali. Qualsiasi importo erogato sarà soggetto a clawback nel caso in cui le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

L'assegnazione delle singole tranches di azioni avviene solamente alla fine del performance period, e quindi alla fine del triennio, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno (i.e. valutazione del Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti, da considerare sia su base annuale sia triennale complessiva) e sempreché sia ancora in essere alla data di assegnazione il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società ovvero con altra società del Gruppo. Di conseguenza, salvo ipotesi straordinarie, espressamente previste dal regolamento del piano e salva diversa determinazione da parte degli organi delegati, qualsiasi motivo di risoluzione del contratto di lavoro/amministrazione comporta la perdita del diritto all'assegnazione delle azioni.

Relativamente al periodo di holding, al momento dell'assegnazione il 50% delle azioni assegnate è immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione), il 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno ed il restante 25% ad un vincolo di indisponibilità di due anni, salvo l'obbligo degli amministratori che partecipano al Piano di mantenere un adeguato numero di azioni assegnate fino alla fine del mandato in corso alla data di svincolo. Tali vincoli permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto con il beneficiario (salvo quanto illustrato alla Sezione II per il Group CEO e salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, o di un suo componente appositamente delegato, di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del beneficiario, ovvero anche con riferimento ad azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione).

Ai fini dell'attuazione del Piano, le azioni oggetto di assegnazione gratuita ai destinatari del Piano, alle condizioni sopra indicate, riverranno, in tutto o in parte, da apposito aumento del capitale sociale gratuito mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del Codice Civile e/o dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione della relativa autorizzazione assembleare ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile. Il numero massimo di azioni assegnabili è 7.000.000 pari allo 0,45% del capitale sociale attuale.

Come lo scorso anno, la partecipazione al Long Term Incentive è legata all'appartenenza al Group Management Committee e al Global Leadership Group (come descritti in precedenza). In linea con la prassi di mercato, la proposta per il piano LTI 2014 è di ampliare gradualmente la popolazione dei destinatari anche a circa 70 risorse ad un livello organizzativo inferiore, identificate con selettività sulla base di ruolo, performance e potenziale, considerando necessità di attraction e retention. Per questi soggetti la matrice di performance LTI sarà basata sugli stessi parametri ma con un pay-out massimo pari all'87,5%.

Il piano LTI 2014 è rivolto anche al Group CEO il cui numero massimo di azioni assegnabili è pari al 250% della retribuzione fissa ed è subordinato agli stessi indicatori di performance del piano.

In caso di eventi sopravvenuti suscettibili di influire su elementi costitutivi del piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Assicurazioni Generali e/o il Gruppo Generali, modifiche normative o al perimetro di Gruppo), l'organo delegato potrà apportare alla struttura del piano le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune al fine di mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i suoi contenuti sostanziali ed economici.

3.4 Benefit

I benefit rappresentano una componente sostanziale del pacchetto retributivo – in un approccio di Total Compensation – come elemento integrativo al pagamento monetario. I benefit si differenziano sulla base della categoria di destinatari, sia nel tipo sia nel valore complessivo.

Specificatamente per quanto riguarda il Group CEO e gli altri destinatari della politica nell'ambito di Assicurazioni Generali, il trattamento pensionistico complementare e l'assistenza sanitaria sono disciplinati dalla normativa contrattuale di settore e da quella integrativa per i dirigenti del Gruppo Generali. A livello di contratto integrativo sono altresì contemplate altre garanzie quali la Long Term Care, per il caso di disabilità permanente, e quelle per il caso morte ed invalidità permanente totale da infortunio o malattia, professionale ed extraprofessionale.

Il pacchetto di benefit include inoltre la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo con carta carburante e convenzioni con gli operatori aeroportuali (ad esempio corporate frequent flyer card). Sono infine riconosciute condizioni contrattuali di favore per quanto riguarda la sottoscrizione di strumenti assicurativi e prodotti bancari, agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto dell'abitazione o dell'autovettura.

Inoltre, in caso di mobilità internazionale, di trasferimento della sede di lavoro in un altro paese o assunzioni di risorse da sedi diverse, in linea con le prassi di mercato, vengono previsti benefit integrativi relativi all'alloggio, al supporto per l'istruzione dei figli ed a tutti gli aspetti connessi allo spostamento, per un periodo di tempo definito.

3.5 Remunerazioni straordinarie

In via straordinaria rispetto al contesto di politica retributiva e nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti una tantum specifici in fase di assunzione.

Queste componenti, che vengono erogate solo in via eccezionale in situazioni particolari e documentate, possono essere costituite ad esempio da (a) entry bonus collegati alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato; (b) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione. Il riconoscimento di tali elementi retributivi ha carattere eccezionale e straordinario e, quando ritenuto necessario, è attuato nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione e ne viene data puntuale informativa secondo quanto previsto dalla normativa vigente nella sezione II di informativa della relazione sulla remunerazione.

È altresì facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la corresponsione di eventuali premi eccezionali in connessione con operazioni e/o risultati straordinari, di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. In tale ipotesi, adeguata disclosure relativamente ad ammontare, motivazioni e criteri di determinazione degli eventuali premi straordinari deve essere fornita nella prima relazione sulla remunerazione successiva alla erogazione.

3.6 Ulteriori compensi

Il Group CEO e gli altri destinatari della politica retributiva nell'ambito di Assicurazioni Generali non possono percepire emolumenti e/o gettoni di presenza per altri incarichi svolti su indicazione della Capogruppo in società controllate e partecipate, enti, associazioni, salvo apposita deroga, adeguatamente motivata e formalizzata, autorizzata volta per volta dagli organi competenti. Infine, si rimanda alle successive sezioni per le politiche relative alla polizza di assicurazione D&O e per i trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto.

4. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Il pacchetto retributivo a favore dei responsabili e dei dirigenti primi riporti delle funzioni di controllo è composto da una componente fissa e da una variabile, oltre ai benefit. La quota fissa è adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno richiesto, oltre che appropriata a garantire l'autonomia e l'indipendenza richieste a tali ruoli.

Gli obiettivi in funzione dei quali viene determinata la componente di breve termine della remunerazione variabile sono definiti in base alle attività specifiche di ciascuna delle funzioni con riferimento ad obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, escludendo indicatori di performance finanziaria che potrebbero risultare fonte di conflitti d'interesse, come previsto dall'art. 20 del Reg. ISVAP n. 39/2011.

Per i ruoli delle funzioni di controllo è prevista altresì, seppur in misura contenuta rispetto agli altri ruoli (dettagli alla precedente tabella di pay-mix), la partecipazione a uno specifico sistema di incentivazione monetario differito collegato a obiettivi di natura pluriennale connessi esclusivamente all'efficacia e qualità dell'azione di controllo.

A tal fine, la verifica, su base annuale e pluriennale, del raggiungimento dei predetti obiettivi assegnati ai responsabili delle funzioni di controllo è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale. Solo nel caso in cui l'Organo Amministrativo ritenga soddisfacenti i risultati raggiunti e la qualità dell'azione di controllo, i responsabili delle funzioni di controllo potranno accedere ai programmi di incentivazione.

E' prevista altresì l'applicazione di condizioni sospensive e clausole di malus e clawback analoghe a quelle descritte in precedenza.

Infine, i soggetti considerati non possono percepire emolumenti e gettoni di presenza per altri incarichi svolti su indicazione della Capogruppo in società controllate e partecipate, enti, associazioni, salvo apposita deroga da parte del Consiglio di Amministrazione, anche in questo caso adeguatamente motivata e formalizzata.

5. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI NON MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE

La vigente politica retributiva per gli amministratori non muniti di deleghe esecutive, degli amministratori indipendenti, del Presidente e dei Vicepresidenti del Consiglio di Amministrazione prevede che la remunerazione sia composta da una componente fissa e da una componente variabile pari complessivamente allo 0,01% dell'utile consolidato, fermo un limite massimo complessivo di € 300.000 da ripartirsi in parti uguali tra i Consiglieri di Amministrazione. In aggiunta agli emolumenti summenzionati è prevista la corresponsione di un gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per la partecipazione alle sedute.

Per quanto riguarda la componente variabile annuale come sopra prevista, la sua incidenza è talmente contenuta da rappresentare evidentemente una parte non significativa della remunerazione complessiva. Inoltre non sono contemplati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione (con l'eccezione di coloro che sono anche dirigenti del Gruppo Generali), in funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse.

La politica retributiva a favore del Presidente prevede la corresponsione degli emolumenti quale membro del Consiglio di Amministrazione, come sopra indicato, e di un compenso fisso annuo determinato sulla base di analisi comparative con figure analoghe nazionali ed internazionali. Per quanto riguarda la remunerazione variabile, il Presidente - al pari di tutti gli amministratori non muniti di deleghe esecutive - non partecipa ai piani di incentivazione a breve e medio-lungo termine.

La politica per tale figura prevede inoltre l'attribuzione di alcuni benefit, quali coperture assicurative per il caso morte ed l'invalidità permanente totale da infortunio o malattia, nonché l'assistenza sanitaria e la disponibilità di un'autovettura aziendale con autista ad uso promiscuo.

Infine, si rimanda alle successive sezioni per le politiche relative alla polizza di assicurazione D&O e per i trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance).

6. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

La politica per tali soggetti prevede la corresponsione di un compenso annuo lordo fisso per tutta la durata del mandato, con una maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale; non sono previste componenti variabili della remunerazione.

Ai membri dell'Organo compete inoltre il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni e beneficiano infine della polizza di assicurazione D&O come illustrato in seguito.

7. POLITICA RETRIBUTIVA A FAVORE DELL'ATTUARIO INCARICATO, DEGLI INTERMEDIARI ASSICURATIVI E DEI FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

Per quanto riguarda l'attuario incaricato, non è prevista l'erogazione di alcuna componente variabile per le attività svolte nell'ambito del suddetto ruolo, in quanto il ruolo è ricoperto da un professionista esterno.

La politica retributiva rivolta agli intermediari assicurativi viene definita dalle società in favore delle quali gli stessi prestano la loro attività ed è coerentemente fondata sui principi della politica retributiva di Gruppo, adottando un approccio volto a conseguire, anche per questi ruoli, un allineamento con la strategia complessiva attraverso obiettivi e sistemi incentivanti che mirano a remunerare il contributo al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

La Società ha adottato linee guida in materia di esternalizzazione, definite - in attuazione dell'art. 31 del Regolamento ISVAP 26 marzo 2008, n. 20 - con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2008, già coerenti con i principi individuati all'art. 4 del Regolamento ISVAP n. 39/2011.

8. POLIZZA DI ASSICURAZIONE D&O (DIRECTORS' AND OFFICERS' LIABILITY INSURANCE)

Gli attuali termini della polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori e dei Sindaci della Società (Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O), nonché del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Compagnia, sono i seguenti:

- Decorrenza: dal 1° maggio 2013 e sino al 30 aprile 2014;
- Durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- Massimale: € 100 milioni per sinistro, in aggregato annuo e per periodo di copertura;
- Esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

A partire dal 1° maggio 2013, è stata inoltre stipulata a favore dei membri del GMC un'ulteriore copertura nei medesimi termini di cui sopra ad eccezione del massimale che è pari ad € 25 milioni, in aggregato per sinistro e per anno. Per il 2014 si intende allargare la copertura anche ai primi riporti del Group CEO.

Il Gruppo ha avviato inoltre uno studio per la definizione di una polizza unica a livello globale che ricomprenda tutte le società del perimetro del bilancio consolidato, tenuto conto delle specificità giuridiche ed economiche dei singoli territori. Questa polizza di Gruppo, in linea anch'essa con l'esperienza dei concorrenti gruppi assicurativi, ha il pregio di offrire omogenee condizioni di copertura per i manager del Gruppo, gestendo centralmente la polizza ed avendo il controllo della relativa sinistrosità, con una riduzione complessiva dei costi.

9. TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO (PREVISIONI DI SEVERANCE)

Relativamente ai trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance) con riguardo agli amministratori che non siano al contempo dirigenti, trova applicazione quanto segue:

- in caso di scadenza naturale del mandato, non è prevista l'erogazione di alcun importo;
- in caso di revoca anticipata in difetto di giusta causa, può essere riconosciuto all'interessato, a titolo di indennizzo, in coerenza con quanto previsto dalla legge e qualora ne ricorrano i presupposti, un importo fino al massimo del compenso spettante per il residuo periodo di durata della carica;
- nessun importo viene per contro riconosciuto in caso di dimissioni dalla carica (salvo che vengano rassegnate per giusta causa), di revoca dell'incarico per giusta causa, per l'ipotesi in cui il rapporto cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto nonché di decadenza (per qualsivoglia causa, fra cui anche il venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, ovvero per il sopravvenire di situazioni impeditive e di incompatibilità) e, comunque, per ogni altro fatto e/o causa non imputabile alla Società;
- in caso di cessazione concordata della carica prima della relativa scadenza, l'importo da erogarsi a favore dell'interessato viene definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riferimento alla performance realizzata, ai rischi assunti ed ai reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo può essere pagato in presenza di condotte dolose o gravemente colpose).

Relativamente ai trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance) con riguardo al Group CEO, in qualità anche di Direttore Generale, ed ai dirigenti con responsabilità strategica, trova applicazione quanto segue:

- in caso di licenziamento del Direttore Generale o di un dirigente con responsabilità strategica, trovano necessariamente applicazione – sino ad eventuali future modifiche del quadro normativo – le previsioni inderogabili di cui alla legge e alla contrattazione collettiva applicabile;
- in caso di risoluzione consensuale, l'importo da erogarsi a favore dell'interessato viene definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riguardo alla performance realizzata, i rischi assunti ed i reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo può essere corrisposto in presenza di condotte dolose o gravemente colpose). L'importo così determinato non può in nessun caso superare, in aggiunta al preavviso di legge e di contratto collettivo (ove applicabile), 24 mesi della retribuzione ricorrente.

Per retribuzione ricorrente si intende la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito dall'interessato a titolo di componente variabile di breve termine della remunerazione nell'ultimo triennio.

Accettando tale importo, l'interessato rinuncia in via generale ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro con Assicurazioni Generali S.p.A. o con una delle società controllate ed alla sua risoluzione, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro stesso e con la sua definitiva accettata cessazione.

La rinuncia si estende ai diritti di natura risarcitoria ex artt. 2043, 2059, 2087 e 2116 cod. civ. nonché ai diritti di natura economica connessi al rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

Le previsioni di cui sopra trovano applicazione anche agli amministratori che rivestano al contempo la qualità di Direttore Generale o di dirigente con responsabilità strategica, in tal caso computandosi – ai fini del calcolo dell'importo che potrà essere riconosciuto all'interessato – anche quanto da questi percepito a titolo di emolumento fisso e variabile di breve termine (sempre sulla base della media dell'ultimo triennio) per l'esercizio della carica.

In aggiunta alle previsioni suindicate, sia con gli Amministratori sia con i dirigenti con responsabilità strategica, possono essere stipulati patti di non concorrenza o di riservatezza. Il corrispettivo di tali patti, di durata comunque limitata, è determinato in coerenza con le esigenze di validità legale del patto e commisurato al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della società e/o del Gruppo o divulgasse informazioni che potrebbero anch'esse arrecare nocimento alla Società e/o al Gruppo, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato.

Quanto agli effetti della cessazione del rapporto su diritti eventualmente assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si veda quanto illustrato al riguardo al paragrafo 3.3.2 relativo a Long Term Incentive (LTI).

10. GOVERNANCE E COMPLIANCE

La definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle politiche retributive è di competenza di organi e/o funzioni diverse e richiede il coinvolgimento e contributo di soggetti differenti a seconda dei destinatari a cui la politica è rivolta.

I principali soggetti coinvolti sono:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitato per la Remunerazione e Comitato Controllo e Rischi;
- Group CEO;
- la funzione Group HR & Organization e le funzioni di Controllo.

In generale, oltre a quanto specificato in dettaglio per ciascun organo, le proposte relative alla definizione delle politiche volte agli organi sociali ed al "personale" (come definito nel precedente paragrafo 2 "destinatari della politica" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39/2011) vengono predisposte con il supporto della funzione Group HR & Organization, coinvolgendo, a seconda delle competenze richieste, le funzioni di Internal Audit, Compliance e Risk Management di Gruppo. La funzione Group HR & Organization si avvale altresì del contributo di altre funzioni e strutture di Gruppo, quali il Group Corporate Affairs, il Group Legal Affairs, il Group Strategic Planning & Control, raccogliendo e coordinando i relativi contributi.

Le proposte sono quindi sottoposte al Group CEO che ne valida i contenuti e la formulazione e, richieste eventuali integrazioni e modifiche, le presenta al Comitato per la Remunerazione, il quale esprime il proprio parere in merito e le sottopone a sua volta alla delibera del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda invece la politica retributiva riguardante il Group CEO, la proposta è formulata dal Comitato per la Remunerazione, con il supporto della funzione HR & Organization, e presentata al Consiglio di Amministrazione per le relative determinazioni.

Una volta deliberata dall'organo consiliare, la politica è quindi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle politiche di remunerazione.

10.1 Assemblea degli Azionisti

Ai sensi dello Statuto della Compagnia, l'Assemblea degli Azionisti:

- approva le politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi sociali e del "personale", oltre ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (art 19.1, lett d);
- determina il compenso annuo lordo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai Sindaci (art. 19.1, lett. f) ed e)).

10.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi sociali e del "personale" (come definito nel precedente paragrafo 2 "destinatari della politica" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. f) del Regolamento ISVAP n. 39/2011), inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari verificando la loro corretta applicazione.

In relazione a ciò, il Consiglio delibera in merito alle politiche di remunerazione, e successive revisioni, ai fini dell'approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria garantendone, su base continuativa, l'aggiornamento, la coerenza con i principi di sana e prudente gestione, nonché l'allineamento agli interessi degli stakeholder. A tal fine utilizza periodicamente benchmark elaborati sia dalle competenti funzioni aziendali che da società di consulenza esterne, in particolare per quanto riguarda la verifica del posizionamento retributivo rispetto ai mercati considerati. Può ricorrere inoltre ai consulenti esterni anche per la modifica o la predisposizione della politica retributiva.

Il Consiglio è altresì responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti.

Per alcune categorie di destinatari ciò si esplica direttamente nella determinazione delle relative remunerazioni; in tal senso, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle politiche di remunerazione definite e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi e il Collegio Sindacale, come necessario:

- determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche;
- determina, su proposta del Group CEO e sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, il trattamento retributivo del personale dirigente che ricopre i ruoli interni alla Società o al Gruppo rilevanti ai fini della loro appartenenza al Group Management Committee;
- determina la remunerazione del responsabile della funzione di Internal Audit, previo parere vincolante del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Presidente del Comitato Controllo e Rischi;
- determina la remunerazione dei responsabili delle funzioni di Compliance e di Risk Management, su proposta del Group CEO e previo parere del Comitato Controllo e Rischi, sentito il Collegio Sindacale;
- designa, su proposta del Group CEO e previo parere del Comitato per le nomine e la corporate governance, i presidenti, gli amministratori esecutivi e i direttori generali (o componenti dell'alta direzione che ricoprono ruoli equivalenti) delle società controllate aventi rilevanza strategica (come definito di tempo in tempo dal Consiglio), formulando altresì le proposte relative alla revoca e alla remunerazione degli stessi nonché degli amministratori non esecutivi, se individuati tra figure esterne al Gruppo;
- esamina ed approva, su proposta del Group CEO, le linee guida del sistema d'incentivazione delle risorse appartenenti al c.d. Global Leadership Group (come definito in precedenza).

Per quanto riguarda gli altri primi riporti del Group CEO che non sono membri del GMC, le remunerazioni sono determinate dal Group CEO in linea con le politiche definite dal Consiglio di Amministrazione per tali soggetti.

La retribuzione dei primi riporti del responsabile dell'Internal Audit viene proposta dal responsabile della funzione stessa, vagliata dalla funzione Group HR & Organization, dando informativa al Comitato Controllo e Rischi affinché esso valuti la presenza di equilibrio e coerenza retributiva all'interno della funzione. Appropriata reportistica elaborata dalla funzione Group HR & Organization

è presentata al Consiglio di Amministrazione al fine di verificare la corretta attuazione delle politiche di remunerazione definite per tali soggetti.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone a sua volta all'Assemblea degli Azionisti un'informativa annuale, corredata da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. In questo contesto si precisa che Assicurazioni Generali, per la predisposizione della politica retributiva, si è avvalsa della società di consulenza Aon Hewitt e non ha utilizzato come riferimento le politiche di remunerazione di altre società.

10.3 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è titolare di funzioni consultive, propositive ed istruttorie nei confronti del Consiglio di Amministrazione nella materia della remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione esprime inoltre il proprio parere in ordine alle operazioni con parti correlate aventi ad oggetto i compensi dei dirigenti con responsabilità strategica, in conformità a quanto disciplinato dalle procedure in materia di operazioni con parti correlate approvate dal Consiglio.

Più in particolare, costituiscono compiti del Comitato per la Remunerazione quelli di:

- formulare al Consiglio pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante agli Amministratori;
- formulare pareri e proposte relative alle politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi sociali e del personale, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, verificando la loro corretta applicazione;
- esprimere al Consiglio di Amministrazione proposte e/o pareri circa l'importo del compenso da attribuire agli Amministratori Esecutivi ed agli Amministratori che ricoprono altre particolari cariche o abbiano incarichi in conformità allo Statuto nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione e verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance: i pareri e le proposte relativi agli Amministratori Esecutivi sono espressi sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:
 - i) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
 - ii) incidenza sui risultati aziendali;
 - iii) risultati economici conseguiti;
 - iv) raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio;
- esprimere pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione dell'importo del trattamento economico spettante al Direttore Generale e a coloro che ricoprono i ruoli interni al Gruppo rilevanti ai fini dell'appartenenza al Group Management Committee, previa proposta del Group CEO, secondo una valutazione discrezionale ispirata al rispetto dei seguenti criteri:
 - i) il livello di responsabilità e dei rischi connessi alle funzioni svolte;
 - ii) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - iii) le prestazioni svolte a fronte di impegni di carattere straordinario;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal Group CEO e formulare raccomandazioni generali in materia al Consiglio;
- verificare la proporzionalità delle remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, eventualmente anche tra loro, e rispetto al personale della Società;
- esprimere un parere sulla proposta del Group CEO relativa al sistema d'incentivazione delle risorse appartenenti al c.d. Global Leadership Group (come definito in precedenza);
- monitorare che trovino applicazione le decisioni adottate dal Consiglio sulla base delle proposte presentate.

Al fine di riferire all'Assemblea sulle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato, all'Assemblea annuale è presente il Presidente del Comitato o altro componente del Comitato stesso.

Nello svolgimento delle sue funzioni, quest'organo ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati. Alle sue riunioni partecipa, regolarmente, il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Comitato svolge regolarmente le attività propositive e consultive che gli sono proprie, redige i relativi verbali e le relazioni richieste dallo svolgimento dell'attività della Compagnia.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione riunitosi il 30 aprile 2013 e resterà in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio che chiuderà il 31 dicembre 2015 ed ha la seguente composizione:

Carica	Nome e Cognome
Presidente	Paolo Scaroni
<u>Amministratore non esecutivo ed indipendente</u>	
Membro del Comitato	Lorenzo Pellicoli
<u>Amministratore non esecutivo ed indipendente</u>	
Membro del Comitato	Ornella Barra
<u>Amministratore non esecutivo ed indipendente</u>	

Il Consiglio di Amministrazione ha accertato che il Comitato è composto interamente da Amministratori non esecutivi indipendenti. Il Consiglio di Amministrazione ha altresì accertato che, in ragione della pregressa esperienza maturata, non soltanto nelle aziende presso le quali ricoprono incarichi esecutivi, ma anche in ragione del ruolo che ricoprono in analoghi comitati consultivi, sia il sig. Pellicoli che il dott. Scaroni posseggono una adeguata conoscenza in materia di politiche retributive. Il dott. Scaroni ha ricoperto il ruolo di Presidente di tale Comitato anche nei due mandati triennali precedenti (2007/2009 – 2010/2012).

Qualora uno o più membri del Comitato per la Remunerazione dichiarino la sussistenza di rapporti di correlazione in relazione a un'operazione sottoposta al suo esame, il Comitato è integrato, limitatamente all'esame di detta operazione, dagli altri amministratori indipendenti facenti parte del Consiglio a partire dal più anziano d'età. In mancanza di almeno due Amministratori indipendenti che formino il Comitato per la Remunerazione, il parere o la proposta sono resi da un esperto indipendente nominato dal Consiglio.

Il Group General Counsel avv. Antonio Cangeri funge da Segretario del Comitato.

Ove il Presidente lo ritenga opportuno, partecipano alle sedute, su invito dello stesso, i membri dell'Alta Direzione, il responsabile della funzione Group HR & Organization nonché i dirigenti ed i funzionari della Società aventi competenza in relazione agli argomenti che, di volta in volta, vengono sottoposti all'approvazione del Comitato.

L'avviso di convocazione è trasmesso al Collegio Sindacale, al fine di consentire all'organo di controllo di partecipare alle sedute.

Nel corso del passato esercizio, hanno partecipato alle riunioni del Comitato in parola soggetti che non ne sono membri, su invito del Comitato stesso, alcuni presenziando all'intera adunanza altri limitatamente a singoli punti all'ordine del giorno. Il medesimo ha fatto altresì ricorso all'ausilio di consulenti esterni.

I membri del Comitato per la Remunerazione ricevono un emolumento fisso (€ 20.000 per il Presidente ed € 15.000 per gli altri membri del Comitato), un gettone di presenza di importo pari ad € 2.000 per seduta e il rimborso delle spese incontrate per intervenire alle riunioni.

Il Comitato per la Remunerazione, in carica dal 30 aprile 2013, ha tenuto sette riunioni, con durata media di circa trenta minuti e di ciascuna riunione è stato redatto un verbale. Erano sempre presenti tutti i suoi componenti.

Per l'anno 2014 sono state finora tenute cinque riunioni.

In occasione della riunione del Comitato tenutasi il 19 febbraio 2014, lo stesso ha determinato in € 100.000 il proprio budget di spesa per l'esercizio 2014, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in occasione della seduta tenutasi in pari data.

10.4 Group CEO

Sulla base delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di gestione delle risorse umane ed organizzazione, il Group CEO formula proposte riguardanti le linee guida in tema di politiche retributive della Compagnia e del Gruppo.

Inoltre, il Group CEO formula le proposte riguardanti le politiche di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategica e ha, in particolare, la competenza di formulare le proposte in merito alle remunerazioni dei membri del Group Management Committee, salve le competenze del Comitato Controllo e Rischi con riferimento al Group Chief Risk Officer.

E' inoltre incaricato della definizione del trattamento economico del personale di ogni ordine e grado della Compagnia e del Gruppo, salve le competenze del Consiglio di Amministrazione.

10.5 Collegio Sindacale e Comitato Controllo e Rischi

Il Collegio Sindacale ha il compito, ai sensi dell'art. 36.1 dello Statuto Sociale, di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione dei membri del Group Management Committee.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione del responsabile della funzione di Internal Audit, nonché sulle remunerazioni degli altri responsabili delle funzioni di controllo.

Per quanto riguarda invece il Comitato Controllo e Rischi, quest'organo esprime il proprio parere in merito alla determinazione della remunerazione rispettivamente del responsabile della funzione di Internal Audit, in questo caso vincolante, e degli altri responsabili delle funzioni di controllo, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito delle politiche definite per i responsabili delle funzioni di controllo, la proposta per il responsabile della funzione di Internal Audit è formulata dal Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

10.6 Funzioni di controllo

Le funzioni interne che sono coinvolte e collaborano a vario titolo nella definizione e/o successiva verifica della corretta attuazione delle politiche retributive sono:

- la funzione di **Compliance**, la quale verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto della normativa vigente in materia di remunerazioni, incluse le disposizioni previste dalle Autorità regolamentari nonché dallo Statuto Sociale, dal Codice di Autodisciplina delle società quotate e dal Codice di Condotta, nell'ottica di prevenire i rischi di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite patrimoniali e danni di reputazione. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive;
- la funzione di **Internal Audit**, che verifica la corretta applicazione delle politiche retributive sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Anche in questo caso la funzione è chiamata a riferire al Consiglio di Amministrazione e agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive sugli esiti delle verifiche condotte;
- la funzione di **Risk Management**, che verifica la coerenza dei criteri e dei relativi indicatori utilizzati per la valutazione della performance, rispetto alle strategie di gestione dei rischi stabilite dal Consiglio di Amministrazione; riferisce altresì agli organi preposti all'adozione di misure correttive.

Group Strategic Planning e altre funzioni facenti capo al **Group CFO**, sono coinvolte in fase di definizione della politica retributiva per l'individuazione e la consuntivazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile.

10.7 Funzione Group HR & Organization

La funzione Group HR & Organization garantisce ausilio tecnico - anche in termini di reportistica - e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche. In particolare, le funzioni coinvolte sono:

- Reward, per l'implementazione dei sistemi di remunerazione, per l'analisi dei livelli retributivi ed il confronto con i mercati selezionati e per il monitoraggio delle dinamiche retributive;
- Organization & Change Management, per la mappatura e la valutazione dei ruoli;
- Talent Management, a supporto dei processi di performance management e calibration.

10.8 Linee guida sulla remunerazione conformi alle richieste regolamentari nazionali e internazionali

In tutti i Paesi nei quali il Gruppo opera, l'implementazione della politica retributiva di Gruppo ha luogo in piena conformità alle leggi e regolamenti applicabili al paese o al settore di business nei quali il beneficiario opera.

Al fine di garantire la coerenza sulla remunerazione a livello di Gruppo, l'implementazione della politica retributiva e dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine nelle società del Gruppo verrà assicurata attraverso apposite linee guida.

Scopo delle predette linee guida è quello di calibrare adeguatamente la politica di Gruppo alle specifiche realtà locali, in applicazione del principio di proporzionalità, e di assicurare il rispetto delle disposizioni della politica retributiva anche alle società con sede legale all'estero, conformemente ai limiti previsti dal quadro normativo locale.

La definizione dei pacchetti e sistemi retributivi prende in dovuta considerazione tutte le richieste regolamentari dei paesi e dei settori di business nei quali il titolare del ruolo ha un impatto: oltre alle richieste dei regolatori locali in conformità alle leggi applicabili, anche alcuni regolamenti transnazionali si applicano a specifici settori di business.

In particolare, i regolamenti bancari e quelli per le società di gestione del risparmio (es. CRD IV, AIFMD), impattano sulla definizione dei pacchetti retributivi per i manager che operano in queste società.

Il processo per la definizione di regole globali che si applichino ai piani di incentivazione parte da un'analisi dettagliata delle potenziali implicazioni da un punto di vista fiscale e legale con particolare riguardo alla disciplina giuslavoristica ed ai regolamenti. I piani che prevedono un pagamento cash sono adattati ove necessario per essere conformi agli obblighi di differimento, alle implicazioni fiscali ed alle previsioni dei contratti nazionali e individuali. Analogamente, per i piani di incentivazione azionaria per i quali sia richiesta l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, vengono redatte specifiche appendici nelle quali vengono introdotti/modificati/emendati gli articoli potenzialmente in conflitto con le legislazioni locali. Le appendici vengono redatte sulla base delle deleghe di potere che l'Assemblea degli Azionisti fornisce al Consiglio di Amministrazione e/o al Group CEO. Potrà dunque rendersi necessario introdurre, per i manager di singoli paesi o settori di business interessati, modifiche rispetto ai principi e meccanismi descritti nella presente relazione (con riguardo, a mero titolo esemplificativo, a soglie di accesso, livelli minimi di solvency, tipologia di obiettivi di performance, periodi di lock-up e minimum holding, differimento, meccanismi di correzione ex-post, eccetera).

Il processo per la definizione della politica retributiva è gestito all'interno della Governance di Gruppo prendendo in considerazione anche le caratteristiche e specificità locali, con particolare attenzione alle prassi locali in termini di livelli, pay-mix ed eleggibilità ai piani di incentivazione con l'obiettivo finale di mantenere i nostri pacchetti competitivi ed attrarre le migliori risorse.

Per i ruoli che operano nelle società estere del Gruppo, il processo si estende all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione o degli organi competenti localmente sulla base delle specificità della normativa societaria di riferimento.

Per quanto riguarda i presidenti, gli amministratori esecutivi e i direttori generali (o componenti dell'alta direzione che ricoprono ruoli equivalenti) delle società controllate aventi rilevanza strategica (come definito di tempo in tempo dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali), il pacchetto retributivo individuale viene portato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione prima della nomina e del percorso di approvazione locale.

Sezione II – Informativa sull'attuazione della politica retributiva

INTRODUZIONE

La presente sezione è composta da:

- una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell'esercizio 2013 dei destinatari delle politiche di remunerazione;
- una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate, nonché le partecipazioni detenute dai soggetti in questione relative all'esercizio di riferimento.

In tale ambito e in conformità con le previsioni normative, viene fornita disclosure relativamente ai seguenti soggetti destinatari delle politiche di remunerazione:

- il Presidente e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e gli altri membri del Collegio Sindacale;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale (Group CEO);
- i dirigenti con responsabilità strategica, ovvero, sino al 30.6.2013 i Direttori Generali, i Vicedirettori Generali e i Direttori Centrali e dall'1.7.2013 i membri del GMC e i primi riporti del Group CEO indicati nella relazione sulla remunerazione dello scorso anno⁷. Per i tre Direttori Generali, cessati dalla carica in data 30.6.2013, viene data comunque disclosure in forma nominativa in relazione all'intero esercizio di riferimento;
- i responsabili e i dirigenti primi riporti delle funzioni di controllo indicati nella relazione sulla remunerazione dello scorso anno.

Il 2013 ha rappresentato il primo anno di implementazione della nuova politica retributiva di Generali allineata ad una strategia di business ed organizzativa basata sulla maggiore integrazione internazionale del Gruppo.

Sono stati raggiunti importanti risultati di business, in crescita rispetto all'esercizio precedente e coerenti con le aspettative di piano strategico.

Tali risultati sono riflessi nei nostri sistemi di incentivazione caratterizzati da un collegamento diretto con la performance effettiva del Gruppo e dei singoli paesi e business in cui operiamo.

Tutte le soglie di accesso ai piani di incentivazione definiti per il 2013 sono state soddisfatte e le risultanze retributive sono descritte nei dettagli e nelle tabelle fornite nel seguito di questa sezione.

In esecuzione del piano di lungo termine approvato e assegnato nel 2011, il Consiglio di Amministrazione ha altresì verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali per i quali è stata prevista un'erogazione in denaro con obbligo, come previsto, di co-investimento di una percentuale ricompresa tra il 15% e il 30% dell'importo lordo del bonus maturato in azioni di Assicurazioni Generali da detenere sino a conclusione del piano nel 2016.

⁷ Group General Counsel, Responsabile Group Strategy & Business Development, Responsabile Group HR & Organization. Il ruolo di Responsabile Group Marketing & Communication è stato ricoperto ad interim dal Group CEO nel corso del 2013.

I PARTE

1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE

L'organo assembleare ha riconfermato, con riferimento a tutto il triennio di durata in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013, gli emolumenti del triennio precedente. Pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2015, a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione spetta:

- un compenso pari ad € 100.000 lordi annui, con un incremento del 50% per coloro che siano membri del Comitato Esecutivo⁸;
- un compenso variabile, pari complessivamente allo 0,01% dell'utile consolidato, fermo un limite massimo complessivo pari ad € 300.000, da ripartirsi in parti uguali tra i Consiglieri di Amministrazione;
- un gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo pari ad € 4.000;
- il rimborso delle spese a piè di lista incontrate per la partecipazione alle sedute.

Si specifica inoltre che non esistono accordi con gli amministratori relativi a trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance).

Per quanto riguarda gli **amministratori che sono anche membri di comitati consiliari**, il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2013 ha riconfermato l'adeguatezza degli emolumenti e dei gettoni di presenza per la partecipazione ai suddetti comitati, avvalendosi anche di un benchmark elaborato dalla società di consulenza The European House Ambrosetti.

Rispetto al precedente esercizio si evidenzia che:

- per quanto riguarda il Sottocomitato per le Operazioni con Parti Correlate, in caso di concomitanza di una riunione del Comitato Controllo e Rischi con una del Sottocomitato in questione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la corresponsione di un unico gettone di presenza pari a € 5.000 lordi;
- per quanto riguarda il Comitato per la Sostenibilità sociale ed ambientale, non è stata riconfermata la sua istituzione.

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto infine a determinare gli emolumenti dell'Organismo di Vigilanza fissando in € 30.000 annui lordi l'emolumento da riconoscere al Presidente e in € 20.000 annui lordi il compenso da riconoscere ai suoi membri.

Ruolo	Compenso annuo lordo (euro)	Gettone di presenza per seduta (euro)
Membri del Comitato per la Remunerazione	15.000	2.000
Presidente del Comitato per la Remunerazione	20.000	2.000
Membri del Comitato Controllo e Rischi	30.000	2.000
Presidente del Comitato Controllo e Rischi	50.000	2.000
Membri del Sottocomitato per la Valutazione delle Operazioni con parti correlate*	20.000	5.000
Presidente del Sottocomitato per la Valutazione delle Operazioni con parti correlate*	25.000	5.000
Membri del Comitato per le Nomine e la <i>Corporate Governance</i>	15.000	2.000
Presidente del Comitato per le Nomine e la <i>Corporate Governance</i>	20.000	2.000
Membri del Comitato per gli Investimenti	30.000	2.000
Presidente del Comitato per gli Investimenti*	nessun compenso	2.000
Membri del Comitato per la Sostenibilità sociale e ambientale (fino al 30.4.2013)	nessun compenso	2.000
Presidente del Comitato per la Sostenibilità sociale e ambientale (fino al 30.4.2013)	nessun compenso	2.000
Presidente dell'Organismo di Vigilanza (dal 30.4.2013)	30.000	0
Membri dell'Organismo di Vigilanza (dal 30.4.2013)	20.000	0

* ruolo ricoperto dal Group CEO

⁸ Si precisa che il Comitato Esecutivo non è operativo dal 1° maggio 2013 e che i compensi sono stati erogati solo per il periodo di competenza.

Relativamente alla remunerazione del **Presidente** del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio ha deliberato di riconoscergli a decorrere dal 30 aprile 2013, oltre a quanto previsto per gli altri amministratori non esecutivi, un emolumento in ragione dei poteri conferitigli, nella misura di € 850.000 annui lordi, compenso in linea con gli emolumenti percepiti da soggetti sia italiani che esteri che ricoprono ruoli analoghi in aziende assimilabili, per dimensioni e caratteristiche, ad Assicurazioni Generali.

In aggiunta a quanto sopra sono stati deliberati i seguenti benefit:

- coperture assicurative per il caso morte e invalidità permanente totale da infortunio professionale o malattia;
- copertura assicurativa integrativa per le spese sanitarie, con caratteristiche equivalenti a quella prevista per i dirigenti del Gruppo;
- disponibilità dell'autovettura aziendale con autista ad uso promiscuo.

Il Presidente ha infine percepito gli emolumenti ed i gettoni di presenza connessi agli incarichi di Presidente del Comitato per le Nomine e la Corporate Governance e del Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale (per quest'ultimo Comitato fino al 30 Aprile 2013).

Si precisa che non è previsto alcun accordo a favore del Presidente in relazione ai trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance), riguardo ai quali, dunque, ferme le previsioni di legge, trova applicazione la politica retributiva in vigore per l'anno di riferimento.

Il dettaglio dei relativi emolumenti è riportato nella successiva tabella 1, mentre la tabella 4 riporta le partecipazioni dei soggetti considerati.

2. REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea del 30 aprile 2011 ha approvato gli emolumenti da corrispondere al Collegio Sindacale, deliberando in € 100.000 annui lordi il compenso spettante ai Sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi sociali 2011, 2012 e 2013, con una maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2013 è riportato nella tabella 1, mentre la tabella 4 riporta le partecipazioni dei soggetti considerati.

3. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (GROUP CEO), DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Amministratore Delegato e Direttore Generale (Group CEO)

L'attuale pacchetto retributivo del Group CEO, deliberato dall'organo consiliare, è strutturato come segue:

1. un compenso annuo lordo in qualità di Amministratore Delegato pari a € 1.100.000, inclusivo degli emolumenti e dei gettoni di presenza previsti per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e di quelli in qualità di componente di comitati consiliari interni e una retribuzione annua lorda ricorrente in qualità di Direttore Generale pari ad € 200.000;
2. una componente a breve termine della remunerazione variabile: riconoscimento di un bonus connesso ad obiettivi annuali (come descritto in precedenza), che al livello target sarà pari al 100% della remunerazione fissa e potrà arrivare sino al 200% in caso di over-performance;
3. una componente a lungo termine della remunerazione variabile: a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati (come descritto in precedenza), all'interessato potrà essere riconosciuto un importo al target pari al 200% della remunerazione fissa e potrà arrivare sino al 250% in caso di over-performance;
4. previdenza integrativa: come da contratto collettivo nazionale ed integrativo individuale, con contribuzione a carico della Compagnia pari al 16,5% della remunerazione fissa ed integrazione annuale a carico della Compagnia pari a € 107.452,22 lordi;
5. altri benefit: come da vigente politica retributiva;
6. le conseguenze economiche della cessazione del rapporto con il Group CEO sono disciplinate da un accordo definito all'epoca della relativa assunzione. In particolare, in caso di licenziamento senza giusta causa, ovvero di dimissioni per

giusta causa (inclusi il caso di riduzione, revoca o mancato rinnovo della carica e/o dei poteri in difetto di giusta causa, ovvero di attribuzioni ad altri soggetti di deleghe o poteri sostanzialmente equivalenti a quelli del Group CEO o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione e ruolo di vertice), al Group CEO spetta un trattamento pari a:

- indennità di preavviso (convenzionalmente stabilita in 12 mesi);
- 24 mesi di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la somma di remunerazione fissa e media della retribuzione variabile di breve termine dell'ultimo triennio, tenendosi conto sia della retribuzione da dirigente sia degli emolumenti per la carica di amministratore);
- svincolo degli incentivi in forma di strumenti finanziari soggetti a lock-up.

Per l'esercizio di competenza 2013 gli emolumenti del Group CEO sono i seguenti:

- remunerazione fissa: € 1.300.000 lordi;
- remunerazione variabile di breve termine: in base ai risultati ottenuti, l'entità della componente variabile a breve ammonta a € 1.412.335 lordi. Tale importo è stato determinato sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale relativamente ai risultati economici, finanziari ed operativi e a progetti chiave legati alla strategia del Gruppo, valutati in linea con le aspettative di piano strategico per l'anno di riferimento;
- remunerazione variabile di lungo termine: non è stato erogato alcun importo poiché il primo ciclo del piano di LTI approvato nel 2013 di cui il Group CEO è destinatario produrrà effetti a partire dal 2016; il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al Group CEO al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui al piano LTI in questione - è illustrato nella Tabella 3A che segue.

Inoltre, nel contratto di assunzione del Group CEO era stato previsto un trattamento una tantum (entry bonus), collegato alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro, sotto forma di n. 380.868 azioni di Assicurazioni Generali, soggette per il 50% ad un periodo di lock-up che terminerà il 1 agosto 2015 e per il restante 50% ad un periodo di lock-up che terminerà il 1 agosto 2018. Tale trattamento pattuito e maturato nel 2012, è stato successivamente erogato per cassa nel maggio 2013, a valle della necessaria approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 30 Aprile 2013. È stato altresì corrisposto un indennizzo pari a € 783.493,10 lordi a copertura delle conseguenze fiscali connesse alla tempistica di assegnazione della titolarità delle azioni rispetto a quanto contrattualmente pattuito.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica

Il cambio di governance avvenuto nel 2013 e gli avvicendamenti manageriali, hanno comportato per l'esercizio in oggetto la presenza complessiva, in corso d'anno o frazione dello stesso, di 24 soggetti nella categoria dei dirigenti con responsabilità strategica⁹.

Relativamente ai **Direttori Generali**, si evidenzia quanto segue.

Per quanto riguarda il **dott. Balbinot**, che ha mantenuto la carica di Direttore Generale sino al 30.6.2013 e di dirigente con responsabilità strategica per tutto l'esercizio, si evidenzia che non sono state apportate modifiche al pacchetto retributivo dell'interessato. Con riferimento al 2013, la retribuzione fissa ammonta ad annui € 1.000.000 lordi. Relativamente alla retribuzione variabile, il bonus collegato al sistema STI riconosciuto al dott. Balbinot al raggiungimento degli obiettivi definiti è stato pari a € 1.000.000 lordi. Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Balbinot: (i) ha maturato, in esecuzione del Piano LTI 2011, un incentivo in contanti che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in un percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali (come illustrato nella Tabella 3B che segue); (ii) partecipa al Piano LTI 2012, in virtù del quale potrà maturare un incentivo monetario nell'esercizio 2014, che parimenti dovrà essere investito in azioni (come illustrato nella Tabella 3B che segue); (iii) partecipa al Piano LTI 2013, in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale (il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al dott. Balbinot al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui al piano LTI in questione - è illustrato nella Tabella 3A che segue). Per quanto riguarda la valorizzazione dei benefit, questi si riferiscono all'assegnazione dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo con carta carburante. L'accordo relativo al trattamento economico in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance) è coerente con la politica definita per l'anno di riferimento, secondo la

⁹ Il Group Chief Risk Officer, pur rientrando in termini numerici nella categoria dei dirigenti con responsabilità strategica in quanto membro del GMC, viene trattato nel successivo paragrafo dedicato ai responsabili e ai primi riporti delle funzioni di controllo.

quale può essere riconosciuto un importo comprendente l'indennità di preavviso, come da previsioni normative e contrattuali, più un importo massimo pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente (retribuzione annua lorda aumentata della media di quanto percepito a titolo di variabile a breve termine nell'ultimo triennio).

Per quanto riguarda l'ing. **Vagnone**, che ha mantenuto la carica di Direttore Generale sino al 30.6.2013 e di dirigente con responsabilità strategica per tutto l'esercizio, si evidenzia che non sono state apportate modifiche al pacchetto retributivo dell'interessato. Con riferimento al 2013, la retribuzione fissa ammonta ad annui € 800.000 lordi. Relativamente alla retribuzione variabile, il bonus collegato al sistema STI riconosciuto all'ing. Vagnone al raggiungimento degli obiettivi definiti è stato pari a € 450.000. Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, l'ing. Vagnone: (i) ha maturato, in esecuzione del Piano LTI 2011, un incentivo in contanti che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in un percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali (come illustrato nella Tabella 3B che segue); (ii) partecipa al Piano LTI 2012, in virtù del quale potrà maturare un incentivo monetario nell'esercizio 2014, che parimenti dovrà essere investito in azioni (come illustrato nella Tabella 3B che segue); (iii) partecipa al Piano LTI 2013, in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale (il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite all'ing. Vagnone al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui al piano LTI in questione - è illustrato nella Tabella 3A che segue). Per quanto riguarda la valorizzazione dei benefit, questi si riferiscono all'assegnazione dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo con carta carburante. L'accordo relativo al trattamento economico in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance) è coerente con la politica definita per l'anno di riferimento, secondo la quale può essere riconosciuto un importo comprendente l'indennità di preavviso, come da previsioni normative e contrattuali, più un importo massimo pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente (retribuzione annua lorda aumentata della media di quanto percepito a titolo di variabile a breve termine nell'ultimo triennio).

Per quanto riguarda il **dott. Agrusti**, l'interessato ha percepito per l'esercizio 2013 a titolo di retribuzione fissa un importo di €1.000.000 (di cui € 766.667 lordi calcolati pro quota per il periodo in cui ha ricoperto il ruolo di Direttore Generale e dirigente con responsabilità strategica) nonché benefit di competenza 2013 che si riferiscono ad un prestito agevolato. Si evidenzia inoltre che nel luglio 2013, la Società ha sottoscritto con il Dott. Agrusti, un accordo relativo alla cessazione del rapporto di lavoro con lo stesso intercorso ("l'Accordo"). L'Accordo ha in sintesi previsto: (i) la prosecuzione del rapporto sino al 31 dicembre 2013, al fine di agevolare le attività di passaggio di consegne, a fronte dei normali trattamenti economici dovuti (ossia retribuzione fissa, fringe benefit e, subordinatamente al verificarsi di termini e condizioni previsti dai relativi regolamenti, bonus annuale e incentivo di lungo termine); (ii) la cessazione del rapporto al 31 dicembre 2013, a fronte dell'erogazione di un complessivo importo di € 6.116.008,62, calcolato in applicazione della vigente politica retributiva (e dunque pari, in aggiunta al costo del preavviso, a 24 mensilità di retribuzione ricorrente); (iii) la rinuncia, da parte del Dott. Agrusti, ad ogni diritto derivante dall'intercorso rapporto di lavoro. L'Accordo non ha previsto, per contro, patti di non concorrenza o di riservatezza, così come non ha previsto rinunce della Società a favore del Dott. Agrusti. Peraltro, a fronte dell'emersione di talune novità in ordine al pregresso operato del Dott. Agrusti, il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato, nella riunione del 19 febbraio 2014, di procedere all'impugnazione giudiziale dell'Accordo avanti il competente giudice del lavoro (e, pertanto, di non dare esecuzione all'Accordo stesso così come ai piani di incentivazione nello stesso richiamati), in tale sede formulando altresì domanda di risarcimento dei danni subiti in relazione alle condotte tenute dal Dott. Agrusti. La Società ha proposto a tal fine, in data 24 febbraio 2014, un ricorso avanti la Sezione Lavoro del Tribunale di Trieste.

Per quanto riguarda gli **altri dirigenti con responsabilità strategica**, sono stati definiti i pacchetti retributivi dei soggetti assunti nel corso dell'anno, prevedendo altresì delle componenti variabili garantite in fase di assunzione - relative esclusivamente all'esercizio 2013 - e degli entry bonus monetari e/o sotto forma di azioni, a compensazione della perdita di analoghi strumenti a seguito delle dimissioni dal precedente datore di lavoro, alcuni dei quali soggetti a periodi di lock up o alla permanenza in servizio sino ad una determinata data. Sono stati altresì riconosciuti benefit connessi alla situazione logistica ed abitativa e all'istruzione dei figli oltre all'assegnazione dell'autovettura aziendale con carta carburante.

Non vi sono stati invece adeguamenti retributivi per coloro che erano già in servizio nel corso dell'esercizio considerato.

In aggiunta alla normale remunerazione fissa (come illustrato in dettaglio nella Tabella 1 che segue), i dirigenti con responsabilità strategica hanno, a seconda dei casi: (i) maturato STI subordinatamente e proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati per il 2013 (come illustrato in dettaglio nella Tabella 3B che segue); (ii) maturato importi in contanti sulla base del piano LTI 2011 (come illustrato in dettaglio nella Tabella 3B che segue); (iii) potranno maturare negli esercizi futuri, sulla base dei vari piani LTI in corso, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e ai termini e condizioni di cui ai piani stessi, un certo numero di azioni gratuite (come illustrato in dettaglio nella Tabella 3A che segue).

Sono state infine determinate - in conformità alla policy vigente in materia - le indennità per anticipata cessazione dell'incarico da corrispondere ai quattro dirigenti con responsabilità strategica che hanno risolto il rapporto di lavoro nel corso del 2013. Per uno di

questi soggetti, in forza di un precedente contratto saranno erogate n. 95.000 azioni di Generali France nel corso del triennio 2015-2017, per un valore complessivo pari a € 969.950.

Quanto ai trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto (previsioni di severance) per gli altri dirigenti con responsabilità strategica in carica (esclusi i ruoli di Direttore Generale riportati in precedenza), con taluni dirigenti (8 casi) sono in essere accordi coerenti con la politica definita per l'anno di riferimento, secondo la quale può essere riconosciuto un importo comprendente l'indennità di preavviso, come da previsioni normative e contrattuali, più un importo massimo pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente (retribuzione annua lorda aumentata della media di quanto percepito a titolo di variabile a breve termine nell'ultimo triennio), mentre nessun accordo specifico è in essere con i restanti dirigenti (2 casi).

Il dettaglio degli emolumenti percepiti dal Group CEO, dai Direttori Generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategica per l'esercizio 2013 è riportato nella tabella 1; le tabelle 3.A e 3.B riferiscono sui piani di incentivazione mentre la tabella 4 riporta le partecipazioni dei soggetti in questione.

Per quanto riguarda le informazioni di dettaglio relative alla componente variabile a lungo termine, si rimanda ai documenti informativi elaborati ai sensi dell'art. 114 bis del T.U.F presenti nel sito Internet della Compagnia nella sezione "Governance, Relazione sulla Remunerazione".

4. REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Nel corso dell'esercizio 2013, gli avvicendamenti manageriali in termini di assunzioni/cessazioni ed entrate/uscite dal ruolo hanno interessato complessivamente 14 soggetti¹⁰.

Per l'esercizio in oggetto ai responsabili delle funzioni di controllo e ai loro dirigenti di primo riporto sono stati erogati complessivamente € 1.620.957 lordi a titolo di componente fissa della remunerazione; si precisa che i pacchetti retributivi di due dei responsabili delle funzioni di controllo sono stati adeguati a fronte delle evidenze emerse da benchmark effettuati dalla società di consulenza Aon Hewitt.

Il totale della componente variabile a breve della remunerazione è pari complessivamente a € 561.800 lordi. Per due dirigenti è prevista inoltre la corresponsione a titolo di LTI 2011 di un importo pari a € 124.029 lordi, in relazione ai diversi ruoli precedentemente ricoperti dagli interessati in altre società del Gruppo. Per quanto riguarda i benefit, questi ammontano secondo il criterio di imponibilità fiscale ad € 17.576 lordi; a quattro dirigenti sono state inoltre riconosciute delle agevolazioni legate alla sistemazione logistica/abitativa per un ammontare complessivo pari a € 68.459 lordi.

A due dirigenti è stato infine attribuito un entry bonus di importo complessivo pari a € 75.000 lordi a compensazione della perdita di analoghi strumenti a seguito delle dimissioni da precedente datore di lavoro, in linea con le previsioni di politica retributiva.

¹⁰ Per tali intendendosi i soggetti con rapporto di lavoro in essere con Assicurazioni Generali, ancorché distaccati parzialmente o totalmente in altre controllate, mentre per coloro che hanno operato per una parte dell'esercizio considerato in distacco da altre controllate i dettagli in merito alle remunerazioni saranno forniti nelle informative delle rispettive Assemblee.

II PARTE

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica

Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro		
			Emolumenti per la carica					Gettoni di Presenza	Bonus e altri incentivi				Altri compensi	Totale
			Emolumenti fissi	Emolumenti variabili ⁽¹⁾										
(1) Compensi nella società che redige il bilancio														
Gabriele GALATERI DI GENOLA			Totale	953.105,4	15.896,8	84.000	--	--	1.053.002,2	8.418,6	--	--		
Presidente	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		816.667,0	15.896,8				832.563,8	8.418,6				
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0		56.000			156.000,0					
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,4		12.000			28.438,4					
Presidente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.000,0		14.000			34.000,0					
Presidente Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2015		--		2.000			2.000,0					
Francesco Gaetano CALTAGIRONE			Totale	156.506,9	15.896,8	84.000	--	--	256.403,7	--	--	--		
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0	15.896,8	44.000			159.896,8					
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,4		12.000			28.438,4					
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		30.000,0		18.000			48.000,0					
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		10.068,5		10.000			20.068,5					
Vincent BOLLORÉ			Totale	97.835,7	11.933,5	44.000	--	--	153.769,1	--	--	--		
Membro CdA	1.1-30.10.2013	Approvazione BI 2015		75.068,5	11.933,5	32.000			119.002,0					
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,4		8.000			24.438,4					
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	30.4-30.10.2013	Approvazione BI 2015		6.328,8		4.000			10.328,8					
Mario GRECO			Totale	1.300.000,0	--	--	1.412.335,0	783.493,1	3.495.828,1	110.398,2	282.964,0 *	--		
Amministratore Delegato e Group CEO	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		1.100.000,0			1.194.835,0	783.493,1 ⁽²⁾	3.078.328,1	110.398,2	282.964,0			
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		--	--	--			--					
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		--	--	--			--					
Presidente Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		--	--	--			--					
Direttore Generale	1.1-31.12.2013			200.000,0			217.500,0		417.500,0					
Petr KELLNER			Totale	30.986,3	3.789,1	4.000	--	--	38.775,4	--	--	--		
Membro CdA	1.1-28.03.2013	Approvazione BI 2012		23.835,6	3.789,1	4.000			31.624,7					
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-28.03.2013	Approvazione BI 2012		7.150,7		--			7.150,7					
Cesare CALARI			Totale	49.315,1	5.226,3	28.000	--	--	82.541,4	--	--	--		
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	12.000			50.103,1					
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		9.863,0		6.000			15.863,0					
Membro Comitato per la Valutazione delle Operazioni con Parti Correlate	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		6.575,3		10.000			16.575,3					
Carlo CARRARO			Totale	49.315,1	5.226,3	30.000	--	--	84.541,4	--	--	--		
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	12.000			50.103,1					
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		9.863,0		6.000			15.863,0					
Membro Comitato per la Valutazione delle Operazioni con Parti Correlate	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		6.575,3		10.000			16.575,3					
Membro Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		--		2.000			2.000,0					

segue

Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro	
			Emolumenti per la carica					Bonus e altri incentivi	Altri compensi				Totale
			Emolumenti fissi	Emolumenti variabili (1)	Gettoni di Presenza								
Claudio DE CONTO			Totale	47.671,2	5.226,3	26.000	--	--	78.897,6	--	--	--	
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	16.000			54.103,1				
Membro Comitato per la Remunerazione	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		4.931,5		6.000			10.931,5				
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		9.863,0		4.000			13.863,0				
Angelo MIGLIETTA			Totale	59.177,7	5.226,3	34.000	--	--	98.404,1	--	--	--	
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	16.000			54.103,1				
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,0		12.000			28.438,0				
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		9.863,0		6.000			15.863,0				
Alessandro PEDERSOLI			Totale	62.465,8	5.226,3	30.000	--	--	97.692,1	--	--	--	
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	12.000			50.103,1				
Presidente Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,4		6.000			22.438,4				
Presidente Com. per la Valutazione delle Operazioni con Parti Correlate	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		8.219,2		10.000			18.219,2				
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		4.931,5		2.000			6.931,5				
Reinfried Helmut POHL			Totale	32.876,7	5.226,3	4.000	--	--	42.103,1	--	--	--	
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		32.876,7	5.226,3	4.000			42.103,1				
Lorenzo PELLICOLI			Totale	146.438,0	15.896,8	98.000	--	--	260.334,8	--	--	--	
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0	15.896,8	52.000			167.896,8				
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,0		12.000			28.438,0				
Membro Comitato per la Remunerazione	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		15.000,0		20.000			35.000,0				
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		15.000,0		14.000			29.000,0				
Clemente REBECCHINI			Totale	161.643,5	15.896,8	92.000	--	--	269.540,3 ⁴⁾	--	--	--	
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0	15.896,8	56.000			171.896,8				
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		16.438,0		8.000			24.438,0				
Membro Comitato per gli Investimenti	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.137,0		16.000			36.137,0				
Membro Comitato Controllo e Rischi	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.137,0		10.000			30.137,0				
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		4.931,5		2.000			6.931,5				
Paola SAPIENZA			Totale	170.137,0	15.896,8	118.000	--	--	304.033,8	--	--	--	
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0	15.896,8	56.000			171.896,8				
Membro Comitato per gli Investimenti	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.137,0		16.000			36.137,0				
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		30.000,0		16.000			46.000,0				
Membro Sottocom. per la Valutazione delle Operazioni con Parti Correlate	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.000,0		30.000			50.000,0				
Paolo SCARONI			Totale	141.575,3	15.896,8	85.000	--	--	242.472,1	--	--	--	
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		100.000,0	15.896,8	44.000			159.896,8				
Presidente Comitato per la Remunerazione	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		20.000,0		20.000			40.000,0				
Membro Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2015		15.000,0		14.000			29.000,0				
Membro Comitato per la Valutazione delle Operazioni con Parti Correlate	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		6.575,3		5.000			11.575,3				
Membro Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione BI 2012		--		2.000			2.000,0				
Alberta FIGARI			Totale	117.465,6	10.670,4	70.000	--	27.932 ⁵⁾	226.067,5	--	--	--	
Membro CdA	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		67.123,3	10.670,4	40.000			117.793,7				
Presidente Comitato Controllo e Rischi	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		33.561,4		10.000			43.561,4				
Presidente Sottocom. per la Valutaz. delle Operaz. i con Parti Correlate	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015		16.780,8		20.000			36.780,8				

segue

Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)						Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica			Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale			
			Emolumenti fissi	Emolumenti variabili ¹⁾	Gettoni di Presenza						
Sabrina PUCCI			100.684,9	10.670,4	70.000	--	--	181.355,4	--	--	
Membro CdA	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015	67.123,3	10.670,4	40.000			117.793,7			
Membro Comitato Controllo e Rischio	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015	20.137,0		10.000			30.137,0			
	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015	13.424,7		20.000			33.424,7			
Ornella BARRA			77.191,8	10.670,4	54.000	--	--	141.862,2	--	--	
Membro CdA	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015	67.123,3	10.670,4	40.000			117.793,7			
Membro Comitato per la Remunerazione	30.4-31.12.2013	Approvazione BI 2015	10.068,5		14.000			24.068,5			
Jean René FOURTOU			6.849,3	1.088,8	--	--	--	7.938,1	--	--	
Membro CdA	6.12-31.12.2013	Approvazione BI 2015	6.849,3	1.088,8	--			7.938,1			
Eugenio COLUCCI			150.000,0	--	--	--	--	150.000,0	--	--	
Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2013	150.000,0					150.000,0			
Giuseppe Alessio VERNI'			100.000,0	--	--	--	113.933,0	213.933,0	--	--	
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2013	100.000,0				113.933,0 ⁴⁾	213.933,0			
Gaetano TERRIN			100.000,0	--	--	--	97.255,0	197.255,0	--	--	
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2013	Approvazione BI 2013	100.000,0				97.255,0 ⁷⁾	197.255,0			
Sergio BALBINOT			1.000.000,0	--	--	2.012.500,0	--	3.012.500,0	1.923,3	156.718,0	
Direttore Generale ⁹⁾ (dir. resp. strat.)	1.1-30.06.2013 (1.7-31.12.2013)		1.000.000,0			2.012.500,0		3.012.500,0	1.923,3	156.718,0	
Paolo VAGNONE			800.000,0	--	--	882.000,0	--	1.682.000,0	2.395,4	121.893,0	
Direttore Generale ⁹⁾ (dir. resp. strat.)	1.1-30.06.2013 (1.7-31.12.2013)		800.000,0			882.000,0		1.682.000,0	2.395,4	121.893,0	
Raffaello AGRUSTI			1.000.000,0	--	--	--	--	1.000.000,0	4,2	6.116.008,6	
Direttore Generale ⁹⁾ (dir. resp. strat.)	1.1-30.06.2013 (1.7-6.10.2013)		1.000.000,0					1.000.000,0	4,2	6.116.008,6 ¹⁰⁾	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica ¹¹⁾			5.726.057,1	--	--	10.728.176,0	50.958,7	16.505.191,8	141.239,0	6.179.343,0 **	
(III) TOTALE			12.637.298,3	175.561,4	955.000,0	15.035.011,0	1.073.571,3	29.876.442,0	264.378,6	6.740.918,0	

* Fair value delle azioni potenzialmente attribuibili nel 2016 (al termine del periodo di performance 2013-2015, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al Piano d'incentivazione LTI 2013-2015) per la parte rilevata nel bilancio 2013 per competenza in base ai principi contabili internazionali

** Somma del fair value relativo alle azioni potenzialmente attribuibili in futuro (nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui rispettivi piani) per la parte rilevata nel bilancio 2013 per competenza in base ai principi contabili internazionali e del fair value relativo ai trattamenti previsti in fase di assunzione, collegati alla perdita di incentivi da parte di precedenti datori di lavoro

1) Gli emolumenti variabili saranno liquidati dopo l'approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea degli Azionisti

2) Indennizzo corrisposto al Group CEO a copertura delle conseguenze fiscali connesse alla tempistica di assegnazione della titolarità delle azioni attribuite quali Entry Bonus ai sensi della delibera Assembleare del 30 aprile 2013

3) Il dott. Pohl non riceve alcun compenso per la sua carica in AachenMunchener Lebensversicherung; i compensi spettanti per Generali Holding Vienna saranno determinati dall'Assemblea generale della Società nel prosieguo dell'anno in corso

4) Il compenso viene direttamente versato a Mediobanca

5) Compenso spettante per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza di Assicurazioni Generali, inclusivo dei gettoni di presenza

6) Compensi spettanti per le cariche di Presidente del Collegio Sindacale di Alleanza Assicurazioni, Banca Generali, Europ Assistance Italia, Generali Horizon, GenertelLife, Genfid e di Sindaco Effettivo di Europ Assistance Service, Genertel, Ums Immobiliare Genova

7) Compensi spettanti per le cariche di Sindaco Effettivo di AlleanzaToro, Alleanza Assicurazioni, Generali Immobiliare Italia Sgr, Generali Italia. Il compenso spettante per la carica di Sindaco Effettivo di DAS-Difesa Automobilistica Sinistri sarà determinato nel prosieguo dell'anno in corso

8) I compensi del dott. Balbinot e dell'ing. Vagnone si riferiscono per il periodo 1.1-30.6.2013 alla carica di Direttore Generale mentre per il periodo 1.7-31.12.2013 al ruolo di dirigenti con responsabilità strategica

9) Gli importi relativi alla componente fissa e ai benefit si riferiscono all'intero esercizio 2013 (mentre per l'effettivo periodo di carica, come Direttore Generale prima e dirigente con responsabilità strategica poi, la componente fissa è pari pro quota a € 766.667 lordi e i benefit ammontano -sempre pro quota- a € 3,4)

10) Importo non erogato (si rinvia alla Sezione II, I parte)

11) Nel corso dell'esercizio 2013 gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica sono stati 21. I dati comprendono i compensi da controllate e collegate

Tabella 2 – Stock-option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio					Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = 2+5-11-14	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
La presente tabella non è stata compilata in quanto non sono vigenti piani di stock option																	

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore complessivo alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
Mario GRECO	Amm. Del. e Dir. Gen. (1)	LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013) (2)	213.849 azioni potenzialmente attribuibili		1.273.340	2013 - 2015	30.4.2013		14,01				282.964
		LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (3)											
Sergio BALBINOT	Dir. Gen.	LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (4)											
		LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013) (2)	116.887 azioni potenzialmente attribuibili		705.233	2013 - 2015	30.4.2013		14,01				156.718
		LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (3)											
Paolo VAGNONE	Dir. Gen.	LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (4)											
		LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013) (2)	90.913 azioni potenzialmente attribuibili		548.516	2013 - 2015	30.4.2013		14,01				121.893
		Attrib. azioni (delibera assembleare 30 aprile 2013) (5)									368.107 azioni della società	6.004.106	5.158.283
		LTI 2010-2015 (delibera assembleare 24 aprile 2010) (6)	10.340 azioni potenzialmente attribuibili		35.324	2010 - 2015	24.4.2010		16,72				7.065
Altri dirigenti con responsabilità strategica*		LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (3)											
		LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (4)											
		LTI 2013-2015 (delibera assembleare 30 aprile 2013) (2)	756.281 azioni potenzialmente attribuibili		4.562.976	2013 - 2015	30.4.2013		14,01				1.013.995
(III) Totale			1.188.270		7.125.389					368.107	6.004.106	6.740.918	

* Inclusi compensi da controllate e collegate

(1) Va segnalato che, nel corso dell'esercizio 2013 il Group CEO ha ricevuto un trattamento una tantum in forma azionaria (n. 380.868 azioni per un fair value complessivo di € 5.337.103), pattuito e maturato nell'esercizio 2012 in relazione all'assunzione e connesso alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro, ma erogato per cassa nel 2013 a seguito della necessaria approvazione assembleare, come esplicitato a pagina 38

(2) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013 - 2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo in particolare al 2013, il numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi di fatto raggiunti in tale esercizio

(3) La presente tabella non è stata compilata con i dati relativi al piano LTI 2011 in quanto il piano in oggetto ha allo stato prodotto effetti in termini esclusivamente monetari; si rimanda pertanto alla tabella 3B

(4) La presente tabella non è stata compilata con i dati relativi al piano LTI 2012 in quanto il piano produrrà, nell'esercizio 2014, effetti in termini esclusivamente monetari; si rimanda pertanto alla tabella 3B

(5) Trattamenti una tantum in forma azionaria previsti in fase di assunzione collegati alla perdita di incentivi da parte di precedenti datori di lavoro

(6) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di investimento (2013 - 2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano. Ulteriori informazioni riguardanti il Piano in oggetto sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito Internet della società, sezioni "Governance", "Relazione sulla Remunerazione",

[Documento Informativo attribuzione azioni Group CEO e dirigenti](#)

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora Differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio in Euro										
Greco Mario	Amm. Del. e Dir. Gen.	STI 2013	1.412.335							
		STI 2013	1.000.000							
Balbinot Sergio	Direttore Generale	LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (1)	1.012.500							
		LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (2)						2.250.000		
		STI 2013	450.000							
Vagnone Paolo	Direttore Generale	LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (1)	432.000							
		LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (2)						960.000		
		STI 2013	5.486.186 *							
Altri dirigenti con responsabilità strategica**		LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (1)	941.990							
		LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (2)						2.182.500		
		Entry bonus							4.300.000	
(III) Totale			10.735.011					5.392.500	4.300.000	

* di cui € 236.111 garantiti pro quota in fase di assunzione

** inclusi compensi da controllate e collegate

(1) L'importo indicato dovrà essere investito dai beneficiari, in una percentuale variabile fra il 15% e il 30%, in azioni di Assicurazioni Generali, con opportunità per i beneficiari stessi di maturare, al termine del periodo di coinvestimento (2014-2016), sino a n. 2 azioni gratuite per ogni azione acquistata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano

(2) L'importo indicato non è allo stato ancora maturato e corrisponde dunque ad una stima dell'incentivo target potenzialmente erogabile alla fine del periodo di performance (2012 - 2014) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui dal piano. L'importo in questione, che può essere superato in caso di over-performance, ove maturato, dovrà essere investito dai beneficiari, in una percentuale variabile fra il 15% e il 30%, in azioni di Assicurazioni Generali, con opportunità per i beneficiari stessi di maturare, al termine del periodo di coinvestimento (2015-2017), sino a n.2 azioni gratuite per ogni azione acquistata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano

Tabella 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Nome e Cognome Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Gabriele GALATERI DI GENOLA <i>Presidente</i>	Generali	11.500			11.500
Francesco Gaetano CALTAGIRONE <i>Vicepresidente</i>	Generali	34.750.000 ¹⁾			34.750.000 ¹⁾
Vincent BOLLORE* <i>Vicepresidente</i>	Generali	2.028.352 ²⁾			2.028.352 ³⁾
Mario GRECO <i>Amministratore Delegato e Dir. Gen.</i>	Generali	0			380.868 ⁴⁾
Petr KELLNER <i>Membro CdA</i>	Generali	10.000.000 ²⁾		3.742.844 ²⁾	6.257.156 ³⁾
Paolo SCARONI <i>Membro CdA</i>	Generali	9.828			9.828
Eugenio COLUCCI <i>Presidente Collegio Sindacale</i>	Generali	1.979			1.979
Gaetano TERRIN <i>Sindaco effettivo</i>	Generali	0			2.255 ⁵⁾
Sergio BALBINOT <i>Direttore Generale</i>	Generali	12.729			12.729
Paolo VAGNONE <i>Direttore Generale</i>	Generali	2.500			2.500
Raffaele AGRUSTI <i>Direttore Generale</i>	Generali	32.422			32.422
Altri Dirigenti con responsabilità strategica	Generali	43.143	5.170	4.199	412.221 ⁶⁾
	Generali France	347.169		20.000	327.169 ⁷⁾
	Generali Vie	8			8
	Generali Iard	5			5
	Gen. France Assur.	1			1

¹⁾ di cui 34.635.000 possedute per il tramite di interposta persona giuridica

²⁾ azioni possedute per il tramite di interposta persona giuridica

³⁾ azioni possedute per il tramite di interposta persona giuridica alla data di cessazione dalla carica

⁴⁾ azioni attribuite dall'Assemblea del 30 aprile 2013 a titolo di entry bonus

⁵⁾ azioni ereditate

⁶⁾ di cui 368.107 azioni attribuite dall'Assemblea del 30 aprile 2013 a titolo di entry bonus

⁷⁾ di cui 80.001 azioni gratuite acquisite a titolo definitivo nel corso del 2013

Verifiche delle funzioni di controllo

VERIFICHE EX ANTE DELLE FUNZIONI DI COMPLIANCE E RISK MANAGEMENT

1. Premessa

Il Regolamento n. 39, adottato dall'ISVAP il 9 giugno 2011 (il "Regolamento ISVAP n. 39"), dispone che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa sia soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni di controllo interno, secondo l'ambito di rispettiva competenza. La Funzione di Compliance, in particolare, ai sensi dell'art. 23 del citato Regolamento ISVAP, ha il compito di verificare che le predette politiche rispettino le norme del Regolamento ISVAP n. 39, lo Statuto sociale nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Compagnia, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

In tale ambito, a seguito dell'approvazione della politica di remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti nella riunione del 30 aprile 2013, la Funzione di Compliance e la Funzione di Risk Management hanno posto in essere, ciascuna per quanto di competenza, le azioni necessarie ad assicurare la conformità dei comportamenti aziendali al contesto normativo di riferimento, supportando la funzione Risorse Umane mediante valutazioni ex ante di conformità degli atti esecutivi della politica approvata dall'Assemblea, avuto anche a riferimento il Codice di Condotta e le relative Disposizioni di Attuazione.

2. Verifica della politica retributiva

Con particolare riferimento alla politica retributiva, la Funzione di Compliance e la Funzione di Risk Management hanno esaminato, per gli aspetti di rispettiva competenza, il nuovo testo che verrà sottoposto all'esame del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea degli Azionisti.

La nuova politica si pone in sostanziale continuità con quella approvata nel 2013. Le novità riguardano principalmente:

- un più stretto raffronto con il mercato nella valutazione attinente a qualsiasi decisione retributiva;
- il rafforzamento del collegamento tra remunerazione e rischio con l'introduzione di obiettivi e limiti di Return on Risk Capital (RORC) nei sistemi di incentivazione;
- l'adeguamento alla nuova struttura organizzativa di Gruppo nell'applicazione dei criteri di identificazione dei destinatari della politica (il "personale" di cui al Regolamento ISVAP n. 39);
- l'esclusione delle funzioni di controllo dal piano di incentivazione azionaria a lungo termine e la sua sostituzione con un piano monetario;
- l'introduzione di elementi di valutazione di compliance (ivi inclusi profili di eticità) ai fini della determinazione della componente variabile della remunerazione e delle clausole di malus o clawback.

In questo contesto, la Funzione di Risk Management ha verificato la coerenza dei criteri identificati e dei relativi indicatori utilizzati per la valutazione della performance rispetto alle strategie di gestione dei rischi stabilite dal Consiglio di Amministrazione ritenendoli adeguati.

La Funzione di Compliance ha invece verificato la coerenza della politica con il contesto normativo esterno ed interno di riferimento, ivi inclusa la lettera indirizzata al mercato dall'IVASS il 9 aprile 2013.

3. Conclusioni

Ad esito delle valutazioni:

- la Funzione di Risk Management, con particolare riferimento ai criteri ed ai parametri adottati per la determinazione della remunerazione variabile, ritiene che il nuovo sistema di remunerazione sia coerente con le strategie di gestione dei rischi di Gruppo;
- la Funzione di Compliance ritiene che il sistema retributivo descritto nella politica retributiva sia conforme sia alle disposizioni emanate dall'IVASS, allo Statuto sociale, al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al Codice di Condotta di Gruppo.

Entrambe le funzioni dovranno in ogni caso verificare che gli atti esecutivi della nuova politica di remunerazione siano conformi a quest'ultima oltre che alle disposizioni dettate dal Regolamento ISVAP n. 39, dallo Statuto sociale, dal Codice di Autodisciplina delle società quotate e dal Codice di Condotta e relative disposizioni attuative.

VERIFICHE EX POST DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La presente relazione è predisposta ai sensi dell'art. 23 del Regolamento ISVAP n. 39/2011 che prevede da parte della funzione di internal audit la verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Tali verifiche integrano quelle già svolte dalle altre funzioni di controllo (compliance e risk management).

L'audit ha riguardato sia la verifica della corretta liquidazione e corresponsione delle componenti variabili attribuite ai destinatari sulla base delle politiche di remunerazione 2012, quanto la verifica della corretta applicazione della politica sulle remunerazioni del 2013. Entrambi le tipologie di verifica sono successive e conseguenti alle varie deliberazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013 in materia di remunerazione e di approvazione del bilancio 31 dicembre 2012. L'approvazione in parola ha infatti rappresentato il presupposto fondamentale per l'erogazione ai destinatari delle politiche della parte variabile della retribuzione maturata nell'esercizio 2012.

Gli esiti di tali verifiche, basati in alcuni casi sull'analisi di un campione di operazioni significativo, qualora la popolazione di riferimento sia risultata particolarmente estesa, non hanno fatto emergere eccezioni degne di nota ai fini di questo report, avendo potuto osservare un costante recepimento dei suggerimenti forniti per il miglioramento delle politiche e dell'affidabilità ed efficacia dei processi sottostanti.

REDAZIONE
Group Reward

Il presente documento è disponibile all'indirizzo:
www.generali.com

COORDINAMENTO
Group Premises & Facility Management - General Services Trieste

COORDINAMENTO GRAFICO
Group Marketing & Communication

PROGETTO GRAFICO

⊙
MERCURIO GP
www.mercuriogp.eu

STAMPA
LUCAPRINT S.p.A. - Divisione Sa.Ge.Print

FOTO
Le fotografie utilizzate per frontespizi, copertine ed elementi principali del presente bilancio raffigurano i Paesi nei quali Generali è presente.

Le altre immagini presenti, invece, sono fotografie di palazzi di proprietà del Gruppo.



