GENERALI

Assemblea degli Azionisti 2014

Shareholders' Meeting

Trieste, 30 Aprile 2014

Relazioni e proposte sugli argomenti all'Ordine del Giorno

Trieste
28, 29 e 30 Aprile 2014

Assemblea ordinaria e straordinaria
degli Azionisti

Organi sociali in carica al 12 marzo 2014

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 Pellicioli 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

Indice

Avviso di convocazione dell'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A.

1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri

Relazione del Consiglio di Amministrazione

2. Nomina del Collegio Sindacale e del Suo Presidente per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2014, 2015 e 2016: deliberazioni inerenti e conseguenti.

Relazione del Consiglio di Amministrazione

3. Determinazione del compenso annuo dei Sindaci: deliberazioni inerenti e conseguenti;

Relazione del Consiglio di Amministrazione

4. Nomina di un componente del Consiglio di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti;

Relazione del Consiglio di Amministrazione

5. Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 (TUIF) e ai sensi dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39/2011: deliberazioni inerenti e conseguenti;

Relazione del Consiglio di Amministrazione

6. Approvazione di un nuovo Long Term Incentive Plan ai sensi dell'art. 114-bis del TUIF: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri;

Relazione del Consiglio di Amministrazione

7. Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio del Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri;

Relazione del Consiglio di Amministrazione

8. Proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ex art. 2443 del Codice Civile per un periodo di 5 anni dalla data della deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale in via gratuita e scindibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2439 del Codice Civile, al servizio del nuovo Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Documento informativo sul piano di incentivazione a lungo termine del Gruppo Generali

ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A.

Sede legale in Trieste, piazza Duca degli Abruzzi 2
Capitale sociale Euro 1.556.873.283,00 interamente versato
codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00079760328
iscritta al numero 1.00003 dell'Albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione
Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al n. 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi

Avviso di Convocazione Assembleare

I Signori Azionisti sono convocati in Assemblea presso i locali del Palazzo dei Congressi della Stazione Marittima in Trieste, Molo Bersaglieri 3, per il giorno

- **28 aprile 2014, alle ore 9.00**: in sede ordinaria e straordinaria in prima convocazione, ed occorrendo per il giorno
- **29 aprile 2014, alle ore 9.00**: in sede straordinaria in seconda convocazione, ed occorrendo per il giorno
- **30 aprile 2014, alle ore 9.00**: in sede ordinaria in seconda convocazione ed in sede straordinaria in terza convocazione

per deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

In sede ordinaria:

1. Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri;
2. Nomina del Collegio Sindacale e del Suo Presidente per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2014, 2015 e 2016: deliberazioni inerenti e conseguenti;
3. Determinazione del compenso annuo dei Sindaci: deliberazioni inerenti e conseguenti;
4. Nomina di un componente del Consiglio di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti;
5. Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/1998 (TUIF) e ai sensi dell'art. 24 del Regolamento ISVAP n. 39/2011: deliberazioni inerenti e conseguenti;
6. Approvazione di un nuovo Long Term Incentive Plan ai sensi dell'art. 114-bis del TUIF: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri;
7. Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio del Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri;

In sede straordinaria:

8. Proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ex art. 2443 del Codice Civile per un periodo di 5 anni dalla data della deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale in via gratuita e scindibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2439 del Codice Civile, al servizio del nuovo Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.

INTEGRAZIONE DELL'ORDINE DEL GIORNO

I soci che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale possono chiedere, entro dieci giorni dalla pubblicazione del presente avviso di convocazione, ossia entro il 24 marzo 2014, l'integrazione dell'elenco delle materie da trattare, indicando nella domanda gli ulteriori argomenti da essi proposti ovvero presentare proposte di deliberazione sulle materie già all'ordine del giorno.

La domanda dovrà essere presentata per iscritto e consegnata presso la sede legale, all'attenzione del responsabile del *Group Corporate Affairs*, anche per corrispondenza ovvero in via elettronica con invio all'indirizzo di posta elettronica **azioni@pec.generali.com**. L'attestazione della titolarità delle azioni in capo agli Azionisti richiedenti, nonché della quota di partecipazione necessaria per richiedere l'integrazione dell'ordine del giorno, deve risultare da specifica comunicazione prodotta dall'intermediario depositario ed inviata all'indirizzo di posta elettronica **azioni@pec.generali.com**.

L'integrazione dell'elenco delle materie da trattare non è ammessa per gli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli Amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta. Delle eventuali integrazioni dell'ordine del giorno o della presentazione di ulteriori proposte di deliberazione sulle materie già all'ordine del giorno verrà data notizia, nelle stesse forme prescritte dalla legge per l'avviso di convocazione, nei termini previsti dalla normativa vigente.

I soci che richiedono l'integrazione dell'ordine del giorno devono predisporre una relazione che riporti la motivazione delle proposte di deliberazione sulle nuove materie di cui essi propongono la trattazione ovvero la motivazione relativa alle ulteriori proposte di deliberazione presentate su materie già all'ordine del giorno: detta relazione deve essere consegnata al Consiglio di Amministrazione entro il termine ultimo per la presentazione della richiesta di integrazione ovverosia entro il 24 marzo 2014. La relazione verrà messa a disposizione del pubblico, accompagnata dalle eventuali valutazioni del Consiglio di Amministrazione, contestualmente alla pubblicazione della notizia dell'integrazione.

NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE

In relazione alla nomina del Collegio Sindacale, che avverrà sulla base di liste di candidati, si rinvia a quanto previsto dall'articolo 37 dello Statuto sociale, pubblicato sul sito internet della Società, nella sezione *"Governance"*, segnalando in ogni caso che:

- Legittimazione alla presentazione delle liste. Hanno diritto di presentare le liste gli azionisti che, da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino complessivamente almeno lo 0,5% del capitale sociale. La titolarità della quota minima necessaria alla presentazione delle liste è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono depositate presso la Società. Gli aventi diritto al voto, le società da questi direttamente o indirettamente controllate, le società direttamente o indirettamente soggette a comune controllo possono concorrere a presentare e possono votare una sola lista; in caso di violazione, non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.

- Rapporti di collegamento. In conformità a quanto previsto dalla comunicazione CONSOB n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, si raccomanda agli azionisti che intendano presentare liste di minoranza di depositare, assieme alla lista ed all'ulteriore documentazione richiesta dall'art. 37 dello Statuto sociale, anche una dichiarazione che attesti l'assenza dei rapporti di collegamento, anche indiretti, con l'azionista che detiene la partecipazione di maggioranza relativa (Mediobanca S.p.A.). In tale dichiarazione dovranno essere altresì specificate le relazioni eventualmente esistenti, qualora significative, con il socio che detiene la partecipazione di maggioranza relativa, ove individuabili, nonché le motivazioni per le quali tali eventuali relazioni non siano state considerate determinanti per l'esistenza dei citati rapporti di collegamento, ovvero dovrà essere indicata l'assenza delle richiamate relazioni.

MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLE LISTE.

Le liste, sottoscritte dall'azionista o dagli azionisti legittimati, corredate dalle informazioni relative ai soci che le hanno presentate, unitamente all'indicazione della percentuale del capitale sociale complessivamente detenuta dagli stessi e dalla documentazione richiesta dall'articolo 37 dello Statuto sociale, devono essere depositate, presso la sede legale della Società, all'attenzione del responsabile del *Group Corporate Affairs*, ovvero, in alternativa, tramite e-mail all'indirizzo di posta certificata, **azioni@pec.generali.com**, entro il venticinquesimo giorno di calendario antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e, quindi, entro il 3 aprile 2014.

Nel caso in cui alla data di scadenza del suddetto termine sia stata depositata una sola lista ovvero liste presentate da soci collegati tra loro, possono essere presentate liste sino al terzo giorno successivo a tale data ovverosia entro il 6 aprile 2014. In tal caso, sono legittimati alla presentazione di liste gli azionisti che, da soli od assieme ad altri azionisti, rappresentino complessivamente almeno lo 0,25% delle azioni con diritto di voto nell'assemblea ordinaria. Per esigenze di carattere organizzativo, si raccomanda ai signori azionisti di presentare le proprie liste di candidati, entro e non oltre le ore 20.00 per la scadenza del 6 aprile 2014.

Le liste saranno messe a disposizione del pubblico entro il 7 aprile 2014, presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. nonché sul sito internet della società, **www.generali.com**, nella sezione *Investor Relations – Assemblea 2014*. La certificazione relativa alla titolarità della quota minima necessaria alla presentazione delle liste deve risultare da specifica comunicazione prodotta dall'intermediario depositario ed inviata all'indirizzo di posta elettronica **azioni@pec.generali.com** e può essere prodotta anche successivamente al deposito purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste, ossia entro il 7 aprile 2014; in difetto, la lista si considera come non presentata.

DOCUMENTAZIONE

Il testo integrale delle proposte di deliberazione e delle relazioni del Consiglio di Amministrazione relative agli argomenti all'ordine del giorno, il Bilancio relativo all'esercizio 2013, corredato da tutti gli allegati e dalle dichiarazioni sottoscritte dal Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Documento informativo relativo al nuovo piano di incentivazione in favore del *management* del gruppo Generali, nonché la Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari e la Relazione sulla remunerazione saranno depositati, entro i termini di legge, presso la sede legale della Società, a disposizione di chiunque ne faccia richiesta, con facoltà di ottenerne copia.

Gli anzidetti documenti saranno parimenti disponibili sul sito internet della Società, **www.generali.com** nella sezione *Investor Relations – Assemblea 2014*, unitamente ai moduli che gli Azionisti hanno la facoltà di utilizzare per il voto per delega, come in seguito indicato, e presso Borsa Italiana S.p.A. Sul sito internet della Società sono inoltre disponibili le informazioni sull'ammontare del capitale sociale, con l'indicazione del numero e delle categorie di azioni in cui è suddiviso.

DIRITTO DI PORRE DOMANDE

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea, ma comunque entro la fine del terzo giorno precedente la data fissata per l'Assemblea in prima convocazione, ossia entro il 24 aprile 2014, mediante consegna delle stesse presso la sede legale della Società, all'attenzione del responsabile del *Group Corporate Affairs*, o mediante l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica **azionisti@generali.com** secondo le modalità e i termini indicati nella procedura pubblicata sul sito internet della Società. Alle domande pervenute prima dell'Assemblea è data risposta al più tardi durante l'Assemblea stessa. La Società può fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.

PARTECIPAZIONE ALL'ASSEMBLEA

La legittimazione all'intervento in Assemblea e all'esercizio del diritto di voto è attestata da una comunicazione, effettuata alla Società da un intermediario abilitato, in conformità alle proprie scritture contabili, in favore del soggetto a cui spetta il diritto di voto. La comunicazione è effettuata dall'intermediario sulla base delle evidenze alla *record date* (15 aprile 2014), corrispondente al settimo giorno di mercato aperto precedente la data dell'Assemblea in prima convocazione.

Le registrazioni in accredito e in addebito compiute sui conti successivamente a tale data non rilevano ai fini della legittimazione all'esercizio del diritto di voto nell'Assemblea; pertanto coloro che risulteranno titolari delle azioni solo successivamente alla stessa data non avranno il diritto di partecipare e di votare in Assemblea. I titolari di azioni non ancora dematerializzate potranno partecipare all'Assemblea soltanto previa consegna dei propri certificati azionari ad un soggetto autorizzato per la loro immissione nel sistema in regime di dematerializzazione e per la successiva comunicazione da parte dell'intermediario autorizzato.

La partecipazione dei soci in Assemblea è regolata dalle norme di legge e regolamentari in materia nonché dalle disposizioni contenute nello Statuto sociale e nel Regolamento assembleare vigenti, disponibili presso la sede legale e sul sito internet della Società. Colui al quale spetta il diritto di voto potrà farsi rappresentare in Assemblea nei modi di legge. A tal fine, si precisa che, in conformità alla normativa applicabile, è possibile conferire delega, con istruzioni di voto, senza spese a carico, alla società "Computershare S.p.A.", quale rappresentante designato dalla Società, ai sensi dell'articolo 135-undecies del TUIF. La delega deve essere conferita mediante la sottoscrizione di apposito modulo, che sarà disponibile sul sito internet della Società, nella sezione Investor Relations – Assemblea 2014, al più tardi a partire dal 7 aprile 2014. Il modulo di delega deve pervenire, entro il 28 aprile 2014, alla Computershare S.p.A., secondo le modalità indicate al punto 1 delle "Avvertenze per la compilazione e la trasmissione" riportate nel medesimo modulo. La delega non ha effetto con riguardo alle proposte per le quali non siano state conferite istruzioni di voto. La delega e le istruzioni di voto sono revocabili entro il termine e con le stesse modalità del conferimento.

La comunicazione effettuata alla Società dall'intermediario, attestante la legittimazione all'intervento in Assemblea e all'esercizio del diritto di voto, è necessaria anche in caso di conferimento della delega al rappresentante designato: in mancanza della predetta comunicazione, la delega dovrà considerarsi priva di ogni effetto. Resta salva la facoltà dei soci di farsi rappresentare compilando il modulo di delega disponibile sul sito internet della Società. Il rappresentante può, in luogo dell'originale, recapitare o trasmettere una copia della delega, tramite invio all'indirizzo di posta elettronica certificata, **azioni@pec.generali.com**, attestando sotto la propria responsabilità la conformità della delega all'originale e l'identità del delegante. Ai sensi della normativa vigente, il rappresentante dovrà conservare l'originale della delega e tenere traccia delle istruzioni di voto eventualmente ricevute, per un anno a decorrere dalla conclusione dei lavori assembleari.

La delega può essere altresì conferita con documento informatico sottoscritto in forma elettronica ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e trasmesso all'indirizzo di posta elettronica certificata, **azioni@pec.generali.com**.

INFORMAZIONI LOGISTICHE

Sarà data la possibilità di seguire i lavori assembleari mediante un servizio d'interpretazione simultanea dall'italiano verso alcune lingue straniere (inglese, francese, tedesco e spagnolo). A tale scopo, all'ingresso della Stazione Marittima, sarà adibita una postazione per la consegna, a specifica richiesta, delle cuffie per fruire del predetto servizio.

Infine, si rende noto che, per ulteriori informazioni o chiarimenti in ordine alla partecipazione degli Azionisti all'Assemblea, sono disponibili l'indirizzo e-mail **azionisti@generali.com** ed i recapiti telefonici +39040671621, +39040671352 e telefax +39040671300, +39040671660; gli altri interessati ad assistere ai lavori assembleari possono rivolgersi ai seguenti ulteriori recapiti: per gli esperti e gli analisti finanziari: telefono +39040671402 e telefax +39040671338; per i giornalisti: telefono +39040671102 e telefax +39040671127.

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Gabriele Galateri di Genola)

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

BILANCIO D'ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2013, DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO E DISTRIBUZIONE DEL DIVIDENDO: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI; DELEGHE DI POTERI

Signori azionisti,

l'utile netto dell'esercizio è di 569,4 milioni; il bilancio del ramo danni ha chiuso con un utile di 146,4 milioni, quello dei rami vita con un utile di 423 milioni.

Vi viene proposta la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

in euro	
Utile dell'esercizio	**569.364.156**
Da riserva straordinaria	131.228.821
A dividendo	700.592.977

Il dividendo proposto spettante a ciascuna delle azioni che ne hanno diritto ammonta a 0,45 euro, per un'erogazione complessiva massima di 700.592.977 Euro.

L'ammontare relativo alle azioni in circolazione, ad oggi pari a 700.543.966 Euro, sarà prelevato dall'utile disponibile dell'esercizio e, per la restante quota, da riserva straordinaria.

Il dividendo sarà pagato, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 22 maggio p.v. presso gli intermediari incaricati tramite il Sistema di Gestione Accentrata Monte Titoli SpA.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso il Palazzo dei Congressi della Stazione Marittima in Trieste, Molo Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto Sociale,

- visto il progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e nelle singole voci, con i vincoli sulle riserve previsti dalla normativa fiscale, gli stanziamenti e gli accantonamenti proposti;

- preso atto che, alla data odierna, il capitale sociale di Euro 1.556.873.283,00 interamente versato, è diviso in 1.556.873.283 azioni da nominali Euro 1,00 ciascuna;

- visti la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, quella del Collegio Sindacale e gli altri documenti che costituiscono allegato al progetto di bilancio;

delibera

- di approvare il bilancio per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2013;

- di destinare l'utile netto dell'esercizio 2013, pari ad Euro 569.364.156 assegnando agli Azionisti un dividendo per l'esercizio 2013, pagabile dal 22 maggio 2014, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, costituito da un'erogazione in contanti di Euro 0,45 per ciascuna azione; l'erogazione complessiva sarà pari a massimi Euro 700.592.977. Questi rinverranno, per l'ammontare di Euro 569.364.156, dall'utile dell'esercizio e, per la restante quota, pari ad Euro 131.228.821 da riserva straordinaria;

- di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed all'Amministratore Delegato e Group CEO - anche disgiuntamente tra loro nonché per il tramite di procuratori speciali e/o legali rappresentanti della Società, ai sensi degli articoli 38 e 39 dello Statuto sociale - ampio mandato al compimento di tutte le iniziative conseguenti all'assunzione e inerenti all'attuazione di questa deliberazione."

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE E DEL SUO PRESIDENTE PER GLI ESERCIZI SOCIALI CON CHIUSURA AL 31 DICEMBRE 2014, 2015 E 2016: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato del Collegio Sindacale della Vostra Società, conferito dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2011 per il triennio 2011/2013.

Attualmente, il Collegio Sindacale è composto dai Signori, dott. Eugenio Colucci (Presidente), dott. Giuseppe Alessio Vernì e dott. Gaetano Terrin (Sindaci Effettivi); dott. Maurizio Dattilo e dott. Francesco Fallacara (Sindaci Supplenti).

Nel rivolgere un sentito ringraziamento ed apprezzamento ai membri del predetto organo di controllo per la proficua attività sin qui svolta nell'interesse della Società, si rammenta che, ai sensi dell'articolo 37 dello Statuto sociale, il Collegio di che trattasi è composto di tre Sindaci Effettivi e due Supplenti.

Il nuovo Collegio Sindacale rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà stata convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2016.

Ai sensi della richiamata disciplina statutaria, la nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati composte di due sezioni: l'una per l'elezione dei membri effettivi e l'altra per quella dei supplenti. Le liste contengono un numero di candidati non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo. Ciascuna delle due sezioni delle liste, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, è composta in modo tale da assicurare l'equilibrio tra i generi. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Ai sensi dell'articolo 37.2 dello Statuto sociale non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla legge o che eccedano i limiti al cumulo degli incarichi previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 37.3 dello Statuto sociale, i Sindaci effettivi e supplenti debbono possedere i requisiti stabiliti dalla legge.

Hanno diritto a presentare una lista i soci che, da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino almeno lo 0,5% del capitale sociale. Ciascun socio non può presentare né votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie ed un candidato può essere presente in una sola lista, a pena di ineleggibilità.

Gli aventi diritto al voto, le società da questi direttamente o indirettamente controllate così come le società direttamente o indirettamente soggette a comune controllo possono concorrere a presentare e possono votare una sola lista; in caso di violazione, non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.

In conformità a quanto previsto dalla comunicazione CONSOB n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, si raccomanda agli Azionisti che intendano presentare liste di minoranza di depositare, assieme alla lista ed all'ulteriore documentazione richiesta dallo Statuto Sociale, anche una dichiarazione che attesti l'assenza dei rapporti di collegamento, anche indiretti, con l'Azionista che detiene la partecipazione di maggioranza relativa (Mediobanca S.p.A.). In tale dichiarazione dovranno essere altresì specificate le relazioni eventualmente esistenti,

qualora significative, con il socio che detiene la partecipazione di maggioranza relativa, ove individuabili, nonché le motivazioni per le quali tali eventuali relazioni non siano state considerate determinanti per l'esistenza dei citati rapporti di collegamento, ovvero dovrà essere indicata l'assenza delle richiamate relazioni.

Le liste devono essere depositate presso la sede legale della Società entro il venticinquesimo giorno di calendario antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e, quindi, entro il 3 aprile 2014. Nel caso in cui alla data di scadenza del suddetto termine sia stata depositata una sola lista ovvero liste presentate da soci collegati tra loro, possono essere presentate liste sino al terzo giorno successivo a tale data ovverosia entro il 6 aprile 2014. In tal caso, sono legittimati alla presentazione di liste gli azionisti che, da soli od assieme ad altri azionisti, rappresentino complessivamente almeno lo 0,25% delle azioni con diritto di voto nell'assemblea ordinaria.

Le liste devono essere corredate dalle informazioni relative agli Azionisti che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale del capitale sociale complessivamente detenuta dagli stessi, e dalla seguente documentazione:

- il *curriculum vitae* dei candidati, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei medesimi nonché sulle competenze maturate dagli stessi nel campo assicurativo, finanziario e/o bancario;
- le dichiarazioni con le quali ogni candidato accetta la designazione, si impegna – ove nominato – ad accettare la carica ed attesta, altresì, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità, il possesso dei requisiti di onorabilità, di professionalità e, se sussistenti, di indipendenza previsti dalla normativa vigente;
- copia delle certificazioni rilasciate dagli intermediari attestanti la titolarità della percentuale del capitale sociale richiesta per la presentazione delle liste.

Risulteranno eletti Sindaci effettivi i primi due candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti (la "Lista di Maggioranza") e il primo candidato della lista che – senza tenere conto dell'appoggio dato da soci, in qualunque modo, anche solo indirettamente, collegati con quelli che hanno presentato o votato la Lista di Maggioranza – sarà risultata seconda per numero di voti (la "Lista di Minoranza"). Risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della Lista di Maggioranza che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della Lista di Minoranza.

Qualora il numero di Sindaci effettivi del genere meno rappresentato sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge, si procederà, nell'ambito della sezione dei Sindaci effettivi della Lista di Maggioranza, alle necessarie sostituzioni secondo l'ordine di presentazione dei candidati.

Nel caso in cui le prime due liste ottengano lo stesso numero di voti, si procederà a nuova votazione. In caso di parità di voti fra due o più liste, diverse da quella che ha ottenuto il maggior numero di voti, risulteranno eletti Sindaci i candidati più giovani per età fino a concorrenza dei posti da assegnare. Nel caso in cui venga presentata un'unica lista, tutti i Sindaci da eleggere saranno tratti da tale lista.

La presidenza spetterà al sindaco effettivo tratto dalla Lista di Minoranza. Nel caso in cui tutti i Sindaci siano tratti da un'unica lista, la presidenza spetterà al primo candidato di tale lista.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'articolo 37 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Nell'invitarVi a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Collegio Sindacale, esprimendo la Vostra preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati in conformità alle indicazioni statutarie sopra esplicitate, si precisa che il relativo testo di deliberazione assembleare rifletterà l'esito della votazione, attribuendo, come detto, la presidenza al primo candidato della Lista di Minoranza, mentre saranno eletti Sindaci effettivi i primi due candidati della Lista di Maggioranza.

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

DETERMINAZIONE DEL COMPENSO ANNUO DEI SINDACI: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI;

Signori Azionisti,

siete convocati in Assemblea, oltre che per la nomina del Collegio sindacale per il triennio 2014/2016, anche per determinare l'ammontare del compenso annuo spettante ai componenti dell'organo di controllo.

In relazione a quanto precede, i competenti organi amministrativi della Società hanno compiuto un'analisi dello stato dell'arte nella materia, compiendo altresì un approfondimento in termini di *benchmarking* rispetto ad un panel di *peers*.

A tale riguardo, si propone di stabilire che, per tutto il triennio di durata in carica del Collegio Sindacale nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che chiuderà al 31 dicembre 2016, il relativo compenso sia pari ad Euro 100.000,00 lordi annui e che tale importo sia incrementato nella misura del cinquanta per cento per il Presidente.

Lo studio svolto ha confermato il permanere dell'adeguatezza del pacchetto retributivo oggi vigente, avuto riguardo alle caratteristiche ed allo *standing* del gruppo Generali.

In relazione a quest'ultimo aspetto, si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso la Stazione Marittima di Trieste, Molo dei Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visto l'articolo 2402 del Codice Civile;
- visto l'articolo 37.4 dello Statuto sociale;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione;

delibera

di determinare in lordi annui Euro 100.000,00 (Centomila/00) il compenso spettante ai Sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi sociali del periodo di mandato, con una maggiorazione del cinquanta per cento per il Presidente del Collegio Sindacale, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per la partecipazione alle sedute."

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

NOMINA DI UN COMPONENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Azionisti,

in data 6 dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, con il consenso del Collegio Sindacale, a cooptare il Signor Jean-René Fourtou, ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile, in sostituzione del dimissionario Signor Vincent Bolloré.

La predetta norma codicistica stabilisce che l'Amministratore cooptato resti in carica sino alla successiva Assemblea e la stessa coincida con quella convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

Alla luce delle circostanze sopra riportate, si propone pertanto ai Signori Azionisti di confermare componente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2386 del Codice Civile, il Signor Jean-René Fourtou, stabilendo che il suo mandato scada assieme a quello degli altri Amministratori oggi in carica e, dunque, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 e che allo stesso spetti il compenso per l'incarico deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2013, ai sensi dell' art. 2389, 1° comma, del Codice Civile.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso il Palazzo dei Congressi della Stazione Marittima in Trieste, Molo Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visto l'articolo 2386 del Codice Civile;
- visto l'articolo 28 dello Statuto sociale;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione;

delibera

- di nominare quale componente del Consiglio di Amministrazione il Signor Jean-René Fourtou, nato il 20 giugno 1939 a Libourne (Gironde) codice fiscale FRT RJN 39H20 Z110C;

- di fissare la scadenza della carica del nominato Amministratore, unitamente a quella degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione oggi in carica, al termine dello svolgimento dell'adunanza assembleare chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che chiuderà al 31 dicembre 2015, confermando il compenso per l'incarico deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2013, ai sensi dell' art. 2389, 1° comma, del Codice Civile, a favore di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione."

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegati

- Dichiarazione possesso requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- *Curriculum Vitae*;
- Elenco degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo ricoperti presso altre società

Dichiarazione

Il sottoscritto Jean-René Fourtou, nato a Libourne il 20 giugno 1939, residente a Parigi, codice fiscale FRTRJN39H20Z110C, in relazione alla propria candidatura per la conferma nella carica di Amministratore della Assicurazioni Generali S.p.A. da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata in prima convocazione per il giorno 28 aprile 2014 ed, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 30 aprile 2014, sotto la propria responsabilità

dichiara

1. che, alla data della nomina ad amministratore, non ricadrà in alcuna situazione di ineleggibilità, decadenza e di incompatibilità prevista per la carica di Amministratore della Società dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento e dallo Statuto sociale e di non ricoprire, alla data odierna, cariche incompatibili con quella di amministratore di Assicurazioni Generali S.p.A., alla luce di quanto stabilito dall'art. 36 della legge 22 dicembre 2011, n. 214;
2. di disporre dei requisiti di professionalità prescritti dall'art. 3 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico dell'11 novembre 2011, n. 220, ed in particolare:
   - di aver maturato una esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività:
     a) [X] di amministrazione, direzione o controllo presso società ed enti del settore assicurativo, creditizio o finanziario;
     b) [ ] di amministrazione, direzione o controllo in enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore assicurativo, creditizio o finanziario ovvero anche con altri settori se le funzioni svolte abbiano comportato la gestione o il controllo della gestione di risorse economiche finanziarie;
     c) [ ] di amministrazione, direzione e controllo in imprese pubbliche e private, aventi dimensioni adeguate a quelle di assicurazione o di riassicurazione presso le quali la carica deve essere ricoperta;
     d) [ ] professionali in materie attinenti al settore assicurativo, creditizio o finanziario o attività di insegnamento universitario di ruolo in materie economiche, giuridiche o attuariali aventi rilievo per il settore assicurativo.
3. di possedere i requisiti di onorabilità prescritti dall'art. 5 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico dell'11 novembre 2011, n. 220, ed in particolare:
   a) di non essere interdetto, neanche temporaneamente, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese e, comunque, di non trovarsi in alcuna situazione prevista dall'art. 2382 del codice civile;
   b) di non essere assoggettato a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge n. 1423 del 27 dicembre 1956, o della legge n. 575 del 31 maggio 1965, e della legge n. 646 del 13 settembre 1982, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
   c) di non avere riportato condanna con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione, per alcuno dei reati previsti dall'articolo 5, comma 1, lett. c) del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 11 novembre 2011 n. 220;
   d) di non essere stato condannato a una delle pene previste dall'articolo 5, comma 1, lett. c) del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 11 novembre 2011 n. 220, neppure mediante sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, salvo il caso di estinzione del reato.

4. di non ricadere in alcuna delle cause impeditive disciplinate dall'articolo 4 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico dell'11 novembre 2011, n. 220;
5. che nel Casellario Giudiziale tenuto presso la Procura della Repubblica presso il competente Tribunale e/o presso gli equivalenti organi della giurisdizione penale estera non risulta nulla a suo carico con riferimento alle situazioni indicate nel precedente punto 3) lettera c);
6. che, per quanto a sua conoscenza, non sussistono procedimenti penali pendenti a suo carico presso i competenti organi giurisdizionali con riferimento alle situazioni sopra indicate;
7. di disporre dei requisiti di indipendenza prescritti dall'art. 6 del decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 11 novembre 2011 n. 220.

In quanto esponente aziendale della suddetta Compagnia, partecipante nel capitale di imprese di assicurazione, banche, società finanziarie, società di gestione del risparmio e società di intermediazione immobiliare,

dichiara

a) di non essere assoggettato a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge n. 1423 del 27 dicembre 1956, n. 575 del 31 maggio 1965 e n. 646 del 13 settembre 1982;
b) di non essere stato condannato con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
   - a pena detentiva per un tempo non inferiore a sei mesi per uno dei reati previsti delle norme che disciplinano l'attività bancaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
   - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
   - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
   - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
c) di non aver riportato condanne per alcuno dei reati previsti dall'articolo 5 del Decreto Ministero dello Sviluppo Economico n. 220 dell'11 novembre 2011; dall'articolo 1, comma 1, lett. b) e c) del Decreto Ministeriale n. 469 dell'11 novembre 1998, dall'articolo 1, comma 1, lett. b) e c) del Decreto Ministeriale n. 144 del 18 marzo 1998 e dall'art. 1, comma 1, lett. b) e c) del Decreto Ministeriale n. 517 del 30 dicembre 1998;
d) di non essere stato condannato a una delle pene su indicate, neppure mediante sentenza che applica la pena su richiesta delle parti;
e) di non ricadere in alcun'altra situazione di incompatibilità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento;
f) di non essere stato destinatario, neppure in stati diversi da quello di residenza, di provvedimenti corrispondenti a quelli che importerebbero la perdita dei requisiti di onorabilità previsti dal Decreto Ministero dello Sviluppo Economico n. 220 dell'11 novembre 2011, dai D.M. n. 144 del 1998, n. 469 del 1998 e n. 517 del 1998;
g) che nel Casellario Giudiziale tenuto presso la Procura della Repubblica presso il competente Tribunale e/o presso gli equivalenti organi della giurisdizione penale estera non risulta nulla a suo carico con riferimento alle situazioni indicate nelle precedenti lettere b) e c);
h) che, per quanto a sua conoscenza, non sussistono procedimenti penali pendenti a suo carico presso i competenti organi giurisdizionali con riferimento alle situazioni indicate nelle precedenti lettere b) e c).

Il sottoscritto si impegna, sin d'ora, a comunicare tempestivamente ad Assicurazioni Generali S.p.A. ogni successiva modifica a quanto sopra dichiarato.

La presente dichiarazione è resa ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, numero 445 (*Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa*).

Luogo e data Milano lì 12-03-2014

Firma

Allegati:
- *curriculum vitae*
- *elenco degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo ricoperti presso altre società*

Jean-René FOURTOU

Nato il 20 giugno 1939 a Libourne (Gironde), sposato con Janelly Fourtou nata Harrburger, Deputato europeo , 3 figli.

FORMAZIONE: Politecnico (Ecole Polytechinque) corso 1960

CARRIERA

	Scuola elementare di San Sebastian
1963 – 1972	Consulente tecnico all'Organisation Bossard & Michel
1972 – 1977	Direttore Generale di Bossard Consultants
1977 – 1986	Presidente-Direttore Generale del Gruppo Bossard (Comunicazione e Management Consulting)
1986 – 1999	Presidente-Direttore Generale del Gruppo Rhône-Poulenc (Chimica e Farmacia)
1999 – 2002	Vicepresidente, Direttore Generale di Aventis (risultante dalla fusione di Hoescht e Rhône Poulenc).
2002 – 2005	Presidente-Direttore Generale di Vivendi Universal
Dopo il 2005	Presidente del Consiglio di Sorveglianza di Vivendi dal 2005 Co- presidente del Gruppo per lo Sviluppo Economico Francia Marocco

CONSIGLI

Maroc Télécom, Sanofi-Aventis (Farmacia). Precedentemente amministratore di Nestlé, Gruppo Canal+, Schneider, EADS, Pernod-Ricard, La Poste, Société Générale, Rhodia, Axa, CapGemini

ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI

Presidente del Movimento Francese per la qualità (1992-1994). Presidente dell'Associazione delle imprese per l'ambiente (1992 – 1993).
Presidente della Camera di Commercio Internazionale (2002 – 2004), oggi Presidente Onorario.
Membro dell'ERT (European Round Table of Industrialists) dal 1996 al 2004 e co fondatore di Entreprise & Cité (1983).
Presidente della Fondazione dell'Università di Bordeaux (gennaio 2010).
Presidente del Comitato del premio "Dialogo" (2012).

ONORIFICENZE

Commendatore dell'Ordre de la Légion d'Honneur (2008)
Commendatore dell'Ordine Nazionale del Merito
Nominato Manager dell'Anno dal Nouvel Economiste (1992)
Nominato Businessman europeo dell'anno dalla rivista americana Forbes (2003)
International Leadership Award (United States Council for International Business, (2004)
Ouissam Alaouite dell'ordine di commendatore (Marocco, gennaio 2005)
Ouissam al Moukafaa al Watanya dell'ordine di commendatore (Marocco, luglio 2005)

PUBBLICAZIONE
"Passione d'impresa", Editions Organisation, 1985

Elenco degli incarichi di Amministrazione, Direzione e Controllo ricoperti presso altre Società

Incarichi di Amministrazione

Società	Gruppo di Appartenenza	Settore di Attività	Localizzazione	Note
VIVENDI S.A.	-	MEDIA/TELECOMUNICAZIONI	FRANCIA	
MAROC TÉLECOM	VIVENDI	TELECOMUNICAZIONI	MAROCCO	
SANOFI-AVENTIS	-	FARMACIA	FRANCIA	

Incarichi di Sindaco

Società	Gruppo di Appartenenza	Settore di Attività	Localizzazione	Note

Incarichi di Direzione

Società	Gruppo di Appartenenza	Settore di Attività	Localizzazione	Note

Luogo e data Milan le 12-03-2014

Firma

Dichiarazione sul requisito di indipendenza

(ai sensi degli artt. 147–*ter*, comma 4 e 148, comma 3, del Decreto Legislativo 24.02.1998 n. 58 ("TUIF") e ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.)

Il sottoscritto, Jean-René Fourtou, nato a Libourne il 20 giugno 1939, residente a Parigi, codice fiscale FRTRJN39H20Z110C, in relazione alla propria candidatura per la conferma nella carica di Amministratore della Assicurazioni Generali S.p.A. da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata in prima convocazione per il giorno 28 aprile 2014 ed, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 30 aprile 2014, sotto la propria responsabilità,

- preso atto del contenuto del combinato disposto di cui agli arti. 147-ter, comma 4, e 148, comma 3, del TUIF, i quali prevedono che non possono essere qualificati "indipendenti":

a) coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
c) coloro che sono legati alla società od alle società da questa controllate od alle società che la controllano od a quelle sottoposte a comune controllo ovvero agli amministratori della società e ai soggetti di cui alla lettera b) da rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale che ne compromettano l'indipendenza

- ed esaminata la propria posizione,

dichiara

☒ **di possedere** i requisiti di "indipendenza", così come definiti e previsti dalle richiamate disposizioni del TUIF.

☐ **di non possedere** i requisiti di "indipendenza", così come definiti e previsti dalle richiamate disposizioni del TUIF.

Con riferimento a quanto sopra, il sottoscritto si impegna ad informare tempestivamente la Società nell' eventualità di qualsiasi variazione rispetto a quanto dichiarato con la presente.

Il sottoscritto, inoltre,

premesso che

- il Codice di Autodisciplina delle società quotate raccomanda che il Consiglio di Amministrazione sia composto anche da un numero adeguato di Amministratori non esecutivi "indipendenti";
- è previsto che l'indipendenza degli Amministratori venga periodicamente valutata dal Consiglio di Amministrazione, il quale è chiamato ad operare una valutazione di tipo "sostanziale";
- il Codice individua le situazioni che, di norma, sono incompatibili con la sussistenza del predetto requisito;
- è previsto che il requisito di indipendenza non sussiste in capo agli Amministratori che:
  a) direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona, controllino l'emittente o siano in grado di esercitare su di esso un'influenza notevole, o partecipino a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possano esercitare il controllo o un'influenza notevole sull'emittente;

b) siano, o siano stati nei precedenti tre esercizi, esponenti di rilievo dell'emittente, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con l'emittente, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlli l'emittente o sia in grado di esercitare sullo stesso un'influenza notevole;
c) direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali siano esponenti di rilievo, ovvero in qualità di *partner* di uno studio professionale o di una società di consulenza) abbiano, o abbiano avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:
   - con l'emittente, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo;
   - con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlli l'emittente, ovvero – trattandosi di società o ente – con i relativi esponenti di rilievo;

   ovvero siano, o siano stati, nei precedenti tre esercizi, lavoratori dipendenti di uno dei predetti soggetti;
d) ricevano, o abbiano ricevuto nei precedenti tre esercizi, dall'emittente o da una società controllata o controllante, una significativa remunerazione aggiuntiva rispetto all'emolumento "fisso" di amministratore non esecutivo dell'emittente, ivi inclusa la partecipazione a piani di incentivazione legati alla *performance* aziendale, anche a base azionaria;
e) siano stati amministratori dell'emittente per più di nove anni negli ultimi dodici anni;
f) rivestano la carica di amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un amministratore esecutivo dell'emittente abbia un incarico di amministratore;
g) siano soci o amministratori di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione contabile dell'emittente;
h) siano stretti familiari di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

Tutto ciò premesso, dopo aver attentamente esaminato i casi sopra specificati ed operato una valutazione complessiva di tipo sostanziale della propria posizione, sotto questo particolare profilo, nei confronti della Società ed aver rilevato che ricorrono/non ricorrono nei propri confronti situazioni di incompatibilità, sotto la propria responsabilità,

dichiara

☒ **di possedere** il requisito di indipendenza, ai sensi dell'art. 3 del Codice
☐ **di non possedere** il requisito di indipendenza, ai sensi dell'art. 3 del Codice

si impegna

a rendere una nuova comunicazione sostitutiva della presente, qualora l'attuale situazione dovesse modificarsi.

Luogo e Data, Milan le 12.03.2014

Firma

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 123-*TER* DEL D.LGS. 58/1998 (TUIF) E AI SENSI DELL'ART. 24 DEL REGOLAMENTO ISVAP N. 39/2011: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

la Relazione sulla remunerazione è stata predisposta sulla base di quanto indicato dal Regolamento ISVAP 9 giugno 2011, n. 39, dall'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (T.U.I.F.) e dall'art. 84-*quater* della deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni (Regolamento Emittenti).

In particolare, in conformità a quanto stabilito dal Regolamento ISVAP 9 giugno 2011, n. 39, alle imprese di assicurazione è stato richiesto di adottare politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio, allineando dette politiche agli interessi di lungo periodo dell'impresa, al fine di rafforzare la tutela degli Azionisti. In questo quadro, sono richiesti processi decisionali improntati a criteri di trasparenza ed un ruolo attivo dell'Assemblea degli Azionisti nella definizione delle politiche in questione.

Al tempo stesso, in attuazione dell'art. 123-ter del TUIF, la CONSOB ha dettato la disciplina di dettaglio sulla trasparenza informativa della remunerazione degli esponenti degli emittenti titoli quotati. In tale ambito è richiesto a questi ultimi, tra l'altro, di predisporre una relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di compensi da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.

Il sopra descritto quadro di riferimento è poi completato dalle raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Compagnia aderisce, che recepiscono i principali contenuti delle Raccomandazioni emanate dalle autorità europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto.

Tutto ciò premesso, la Relazione sulla remunerazione è composta da due sezioni: la prima illustra la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni; la seconda offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata, dando altresì *disclosure* dei compensi effettivamente corrisposti.

Nel rinviare per gli aspetti di dettaglio alla Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2014 e a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente, si sottopone in particolare alla Vostra approvazione il contenuto della prima sezione della Relazione che, come accennato, illustra le politiche di remunerazione adottate dalla Società e del Gruppo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche, mentre sui dati contenuti nella seconda sezione la legge richiede che i medesimi siano oggetto di semplice informativa assembleare.

Si riporta di seguito quello che é, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso il Palazzo dei Congressi della Stazione Marittima in Trieste, Molo Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visto l'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58;
- visto l'articolo 84-quater della deliberazione CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto l'articolo 24 del Regolamento ISVAP 9 giugno 2011 n. 39;
- visto l'articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate;
- visto l'articolo 19, comma 1, lett. d) dello Statuto sociale;
- esaminato il testo della relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi degli articoli 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e 24 del Regolamento ISVAP n. 39/2011, ivi inclusa la sua sezione seconda;

delibera

di approvare la prima sezione della relazione sulla remunerazione, che illustra la politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo."

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato
- Relazione sulla remunerazione

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 Pellicioli 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.

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 CEO[2] 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

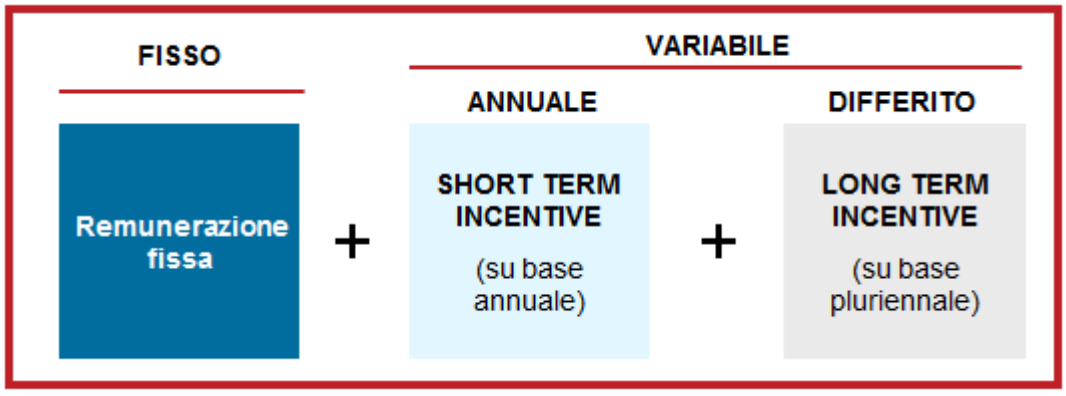
Il Group CEO e gli altri dirigenti con responsabilità strategica (GMC e altri ruoli di primi riporto al Group CEO come definiti in precedenza) sono destinatari di un pacchetto retributivo complessivo costituito da una componente fissa, da una componente variabile (a breve e a medio/lungo termine) e da 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 strategica[4]	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.

		Utile Netto*			
% vs. budget		< 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 bonus[5].

Su richiesta del Group CEO e previo parere del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può autorizzarne 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, e a progetti chiave legati alla strategia del Gruppo, in linea con le aspettative di piano strategico per l'anno di riferimento;
- un ammontare di incentivo 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.

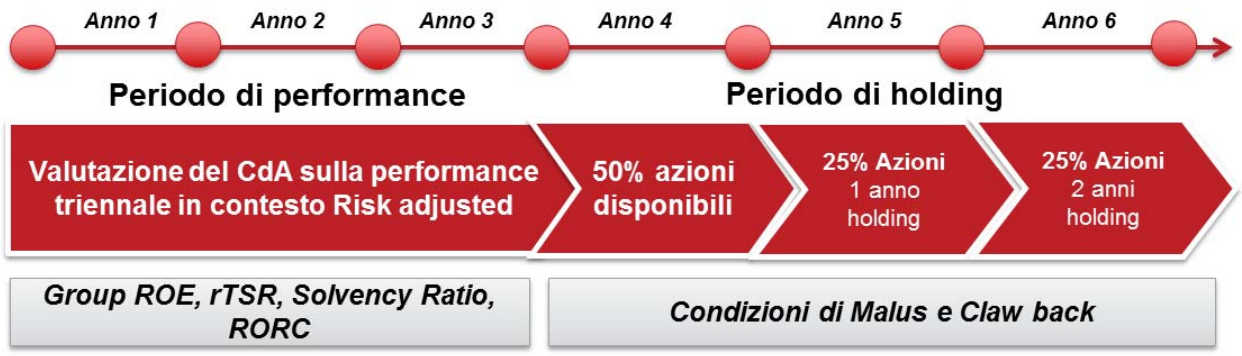
In continuità con lo scorso anno, un nuovo piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni di Assicurazioni Generali - Long Term Incentive di Gruppo (LTI) 2014 - è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

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 Equity[6] - 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			
		4th quartile	3rd quartile	2nd quartile	1st quartile
Return on Equity	<10%	0%	0%	0%	0%
	10% ≤ x ≤ 11%	0%	50%	75%	100%
	11% < x ≤ 12%	0%	75%	100%	125%
	12% < x ≤ 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 tranche 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 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 aereoportuali (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 nocumento 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 ricoprano 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 Amministratore non esecutivo ed indipendente	Paolo Scaroni
Membro del Comitato Amministratore non esecutivo ed indipendente	Lorenzo Pellicioli
Membro del Comitato Amministratore non esecutivo ed indipendente	Ornella Barra

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. Pellicioli 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 anno[7]. 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 Esecutivo[8];
- 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 ComitatoControllo 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 *Corporate Governance*	15.000	2.000
Presidente del Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	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. E' 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 strategica[9].

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 soggetti[10].

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

			Compensi (in Euro)								
			Emolumenti per la carica								
Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti fissi	Emolumenti variabili [1]	Gettoni di Presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale	Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
(I) 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 Bil 2015	816.667,0	15.896,8				**832.563,8**	8.418,6		
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	100.000,0		56.000			**156.000,0**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,4		12.000			**28.438,4**			
Presidente Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.000,0		14.000			**34.000,0**			
Presidente Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	100.000,0	15.896,8	44.000			**159.896,8**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,4		12.000			**28.438,4**			
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	30.000,0		18.000			**48.000,0**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	10.068,5		10.000			**20.068,5**			
Vincent BOLLORE'		**Totale**	**97.835,7**	**11.933,5**	**44.000**	**--**	**--**	**153.769,1**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	1.1-30.10.2013	Approvazione Bil 2015	75.068,5	11.933,5	32.000			**119.002,0**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,4		8.000			**24.438,4**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	30.4-30.10.2013	Approvazione Bil 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** *	**--**
Amm. Del. e *Group CEO*	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	--	--	--			**--**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	--	--	--			**--**			
Presidente Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	23.835,6	3.789,1	4.000			**31.624,7**			
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-28.03.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	32.876,7	5.226,3	12.000			**50.103,1**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 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 Bil 2012	32.876,7	5.226,3	12.000			**50.103,1**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	6.575,3		10.000			**16.575,3**			
Membro Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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) Emolumenti per la carica Emolumenti fissi	Emolumenti variabili [1]	Gettoni di Presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale	Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
Claudio DE CONTO		**Totale**	**47.671,2**	**5.226,3**	**26.000**	**--**	**--**	**78.897,6**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	32.876,7	5.226,3	16.000			**54.103,1**			
Membro Comitato per la Remunerazione	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	4.931,5		6.000			**10.931,5**			
Membro Comitato per gli Investimenti	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	32.876,7	5.226,3	16.000			**54.103,1**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,0		12.000			**28.438,0**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	32.876,7	5.226,3	12.000			**50.103,1**			
Presidente Comitato Controllo e Rischi	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	8.219,2		10.000			**18.219,2**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	32.876,7	5.226,3	4.000		[3]	**42.103,1**			
Lorenzo PELLICIOLI		**Totale**	**146.438,0**	**15.896,8**	**98.000**	**--**	**--**	**260.334,8**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	100.000,0	15.896,8	52.000			**167.896,8**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,0		12.000			**28.438,0**			
Membro Comitato per la Remunerazione	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	15.000,0		20.000			**35.000,0**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	100.000,0	15.896,8	56.000			**171.896,8**			
Membro CE	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 2012	16.438,0		8.000			**24.438,0**			
Membro Comitato per gli Investimenti	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.137,0		16.000			**36.137,0**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.137,0		10.000			**30.137,0**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	100.000,0	15.896,8	56.000			**171.896,8**			
Membro Comitato per gli Investimenti	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.137,0		16.000			**36.137,0**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 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 Bil 2015	100.000,0	15.896,8	44.000			**159.896,8**			
Presidente Comitato per la Remunerazione	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.000,0		20.000			**40.000,0**			
Membro Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2012	6.575,3		5.000			**11.575,3**			
Membro Comitato per la Sostenibilità Sociale ed Ambientale	1.1-30.04.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	67.123,3	10.670,4	40.000			**117.793,7**			
Presidente Comitato Controllo e Rischi	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 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 Bil 2015	16.780,8		20.000			**36.780,8**			

segue

			Compensi (in Euro)								
			Emolumenti per la carica								
Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti fissi	Emolumenti variabili [1]	Gettoni di Presenza	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale	Benefici non monetari	Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
Sabrina PUCCI		**Totale**	**100.684,9**	**10.670,4**	**70.000**	**--**	**--**	**181.355,4**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	67.123,3	10.670,4	40.000			**117.793,7**			
Membro Comitato Controllo e Rischi	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	20.137,0		10.000			**30.137,0**			
	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	13.424,7		20.000			**33.424,7**			
Ornella BARRA		**Totale**	**77.191,8**	**10.670,4**	**54.000**	**--**	**--**	**141.862,2**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	67.123,3	10.670,4	40.000			**117.793,7**			
Membro Comitato per la Remunerazione	30.4-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	10.068,5		14.000			**24.068,5**			
Jean René FOURTOU		**Totale**	**6.849,3**	**1.088,8**	**--**	**--**	**--**	**7.938,1**	**--**	**--**	**--**
Membro CdA	6.12-31.12.2013	Approvazione Bil 2015	6.849,3	1.088,8	--			**7.938,1**			
Eugenio COLUCCI		**Totale**	**150.000,0**	**--**	**--**	**--**	**--**	**150.000,0**	**--**	**--**	**--**
Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2013	150.000,0					**150.000,0**			
Giuseppe Alessio VERNI'		**Totale**	**100.000,0**	**--**	**--**	**--**	**113.933,0**	**213.933,0**	**--**	**--**	**--**
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2013	100.000,0				113.933,0 [6]	**213.933,0**			
Gaetano TERRIN		**Totale**	**100.000,0**	**--**	**--**	**--**	**97.255,0**	**197.255,0**	**--**	**--**	**--**
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2013	Approvazione Bil 2013	100.000,0				97.255,0 [7]	**197.255,0**			
Sergio BALBINOT		**Totale**	**1.000.000,0**	**--**	**--**	**2.012.500,0**	**--**	**3.012.500,0**	**1.923,3**	**156.718,0**	**--**
Direttore Generale [8] (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		**Totale**	**800.000,0**	**--**	**--**	**882.000,0**	**--**	**1.682.000,0**	**2.395,4**	**121.893,0**	**--**
Direttore Generale [8] (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	
Raffaele AGRUSTI		**Totale**	**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]		**Totale**	**5.726.057,1**	**--**	**--**	**10.728.176,0**	**50.958,7**	**16.505.191,8**	**141.239,0**	**6.179.343,0 ****	**9.963.976,0**
(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**	**16.079.984,6**

* 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 attribuitegli 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 AachenMünchener 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

			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
A	B	(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 opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegna-zione	Prezzo di mercato azioni sottostanti all' assegna-zione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio		Numero opzioni	Numero 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

			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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B		(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 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
Sergio BALBINOT	Dir. Gen.	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)				116.887 azioni potenzialmente attribuibili	705.233	2013 - 2015	30.4.2013	14,01				156.718
Paolo VAGNONE	Dir. Gen.	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)				90.913 azioni potenzialmente attribuibili	548.516	2013 - 2015	30.4.2013	14,01				121.893
Altri dirigenti con responsabilità strategica*		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
		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 coinvestimento (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						
Balbinot Sergio	Direttore Generale		STI 2013	1.000.000						
			LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (1)	1.012.500						
			LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (2)						2.250.000	
Vagnone Paolo	Direttore Generale		STI 2013	450.000						
			LTI 2011 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (1)	432.000						
			LTI 2012 (delibera assembleare 30 aprile 2011) (2)						960.000	
Altri dirigenti con responsabilità strategica**			STI 2013	5.486.186 *						
			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 *Presidente*	Generali	11.500			11.500
Francesco Gaetano CALTAGIRONE *Vicepresidente*	Generali	34.750.000 [1]			34.750.000 [1]
Vincent BOLLORE' *Vicepresidente*	Generali	2.028.352 [2]			2.028.352 [3]
Mario GRECO *Amministratore Delegato e Dir. Gen.*	Generali	0			380.868 [4]
Petr KELLNER *Membro CdA*	Generali	10.000.000 [2]		3.742.844 [2]	6.257.156 [3]
Paolo SCARONI *Membro CdA*	Generali	9.828			9.828
Eugenio COLUCCI *Presidente Collegio Sindacale*	Generali	1.979			1.979
Gaetano TERRIN *Sindaco effettivo*	Generali	0			2.255 [5]
Sergio BALBINOT *Direttore Generale*	Generali	12.729			12.729
Paolo VAGNONE *Direttore Generale*	Generali	2.500			2.500
Raffaele AGRUSTI *Direttore Generale*	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

IMPAGINAZIONE
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.

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

IN PARTE ORDINARIA

6. **Approvazione di un nuovo Long Term Incentive Plan ai sensi dell'art. 114-bis del TUIF: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.**
7. **Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio del Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.**

IN PARTE STRAORDINARIA

8. **Proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ex art. 2443 del Codice Civile, per un periodo di 5 anni dalla data della deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale in via gratuita e scindibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2439 del Codice Civile, al servizio del nuovo Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri**

Signori Azionisti,

IN PARTE ORDINARIA

6. Approvazione di un nuovo Long Term Incentive Plan ai sensi dell'art. 114-bis del TUIF: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.

Il sistema di remunerazione previsto in favore degli esponenti del vertice aziendale di Assicurazioni Generali S.p.A. (di seguito anche "**Generali**" o "la **Società**") e dei manager della stessa e del Gruppo Generali (il "**Gruppo**") - per tale intendendosi le società direttamente e indirettamente controllate da Generali ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. - è composto da una retribuzione fissa e da una remunerazione variabile con una componente di breve termine (**STI**) e una di lungo termine (**LTI**). Ciò in linea con le migliori e più diffuse prassi a livello internazionale.

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2013 ha approvato un piano d'incentivazione di lungo termine che, dopo l'avvio del primo ciclo di assegnazione, è stato interrotto con deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2014. Detto piano, dunque, continuerà a trovare attuazione solo con riferimento al primo ciclo di assegnazione - ovvero fino al termine del triennio 2013-2015 - dopodiché non verrà più avviato alcun ciclo di assegnazione per successivi trienni a valere su tale piano.

Nella predetta riunione del 12 marzo 2014, il Consiglio di Amministrazione ha altresì approvato la proposta del Comitato per la Remunerazione di sottoporre all'Assemblea un nuovo piano di incentivazione LTI che abbia come riferimento il solo triennio di performance 2014-2016.

Il nuovo piano per cui si richiede l'approvazione assembleare (il "**Piano**"), in linea con la regolamentazione applicabile nonché con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A.), è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni di Generali allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli Azionisti.

Il Piano, infatti, è finalizzato a:

- stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata ad obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di

valore per l'Azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- sviluppare la cultura della *performance* secondo una logica di gruppo;
- contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei beneficiari;
- fidelizzare il *management* a livello di Gruppo.

In particolare, il Piano mira a rafforzare il legame tra la remunerazione dei beneficiari e le *performance* attese secondo il piano strategico del Gruppo (c.d. *performance* assoluta) mantenendo, inoltre, il legame tra la remunerazione e la generazione di valore nel confronto con un gruppo di *peer* (c.d. *performance* relativa).

Quanto alla struttura del Piano, i principali termini e condizioni (meglio dettagliati nel relativo Documento Informativo di cui *infra*) sono i seguenti:

- il Piano ha una durata di performance triennale a partire dal 2014;
- in attuazione del Piano, i beneficiari ricevono gratuitamente, a condizione che siano superati obiettivi di *performance* e *gate*, azioni ordinarie di Generali;
- gli obiettivi ai quali è subordinata l'assegnazione delle azioni sono definiti dal Consiglio di Amministrazione della Società all'inizio del triennio di riferimento del Piano. Essi si basano su parametri di *performance* oggettivamente misurabili e coerenti con gli obiettivi strategici di Gruppo, quali ad esempio il *Total Shareholders' Return* relativo (c.d. rTSR) o il *Return on Equity* (ROE);
- il numero massimo delle azioni da assegnare è determinato dal Consiglio di Amministrazione della Società all'inizio del triennio di riferimento del Piano;
- è stabilito un periodo di *vesting* triennale;
- sono previste clausole di *malus* e di *claw back*;
- è indicata una soglia (c.d *gate*) al cui superamento è subordinata l'assegnazione delle azioni.

Inoltre, anche in caso di superamento del *gate* e di raggiungimento degli obiettivi, Generali può non assegnare ai beneficiari, in tutto o in parte, le azioni qualora l'indice di *Return on Risk Capital* di GENERALI si collochi al di sotto del 9,5% o della diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Beneficiari del Piano, come individuati dal Consiglio di Amministrazione di Generali, sono il Group CEO, gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali, i dirigenti con responsabilità o compiti strategici - tra i quali, i dirigenti di supporto diretto al Group CEO appartenenti al *Group Management Committee* (GMC), i dirigenti appartenenti alla prima linea di riporto (non rientranti nel GMC) e i restanti dirigenti appartenenti al *Global Leadership Group* (GLG) - nonché i dipendenti, di Generali o del Gruppo.

I beneficiari sono individuati dall'Organo Amministrativo in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo, in termini di creazione di valore, nonché con le finalità della politica retributiva indicate nella Relazione sulla Remunerazione.

Nel processo d'identificazione dei beneficiari, l'Organo Amministrativo valuta altresì l'idoneità della funzione assunta, o delle attività svolte, dal personale di Generali e del Gruppo Generali, ad avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Società o del Gruppo, tenendo conto della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

I beneficiari del Piano sono oggetto di comunicazione al pubblico e agli azionisti secondo quanto previsto dalla disciplina applicabile in materia.

Le azioni assegnate ai beneficiari sono liberamente disponibili nei seguenti termini e con le seguenti modalità:

- il 50% delle stesse è immediatamente disponibile;
- il 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno;
- l'ulteriore 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di due anni.

Successivamente alla data di scadenza dei periodi di indisponibilità di cui sopra, gli Amministratori assegnatari di azioni, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e con la normativa regolamentare di IVASS, hanno l'obbligo di detenere continuativamente, fino alla cessazione del mandato di amministrazione in corso alla scadenza dei periodi di indisponibilità,

una determinata quota percentuale delle azioni loro assegnate, la cui misura è oggetto di determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dell'attuazione del Piano, le azioni oggetto di assegnazione gratuita ai beneficiari dello stesso riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del codice civile, e/o da eventuali aumenti di capitale gratuiti - mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili - ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile.

Maggiori informazioni circa il Piano sono rese disponibili ai Signori Azionisti ed alla comunità finanziaria attraverso la pubblicazione di un apposito Documento Informativo, previsto dall'art. 114-*bis* del T.U.I.F. e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti.

In relazione a quanto precede, si riporta di seguito la proposta di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto dianzi illustrato.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso la Stazione Marittima di Trieste, Molo dei Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visto l'articolo 114-*bis* del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione elaborata su questo punto all'ordine del giorno;
- udito il parere favorevole del Collegio Sindacale;

delibera

- di approvare il Piano di incentivazione a favore del *management* della Società e del Gruppo denominato "Piano LTI 2014" (il "**Piano**"), così come illustrato nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel relativo Documento Informativo;
- di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere per dare esecuzione al Piano, in particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere di definire un regolamento di attuazione del Piano, ogni potere per individuare i beneficiari, gli obiettivi di *performance* e il *gate*, determinare il quantitativo di azioni da attribuire a ciascun beneficiario, procedere alle assegnazioni delle azioni nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e attuazione del Piano all'Amministratore Delegato e Group CEO, in ragione delle deleghe attribuitegli."

7. Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio del Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri.

Viene sottoposta al Vostro esame ed approvazione, sempre in parte ordinaria, una proposta di rilascio dell'autorizzazione, prevista dagli articoli 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile, all'acquisto ed al compimento di atti di disposizione riguardanti le azioni proprie della Società, secondo i termini e le modalità che vengono di seguito rappresentati.

La Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2014, illustra la proposta di autorizzare, ai sensi degli articoli 2357 e 2357-*ter* del codice civile e 132 del T.U.I.F., un piano di acquisto e disposizione, in una o più volte, di un numero massimo di 7.000.000 azioni ordinarie di Assicurazioni Generali S.p.A. (la "**Società**"o la "**Compagnia**") corrispondenti, alla data odierna, allo 0,45% del capitale sociale della Società.

Il piano di acquisto e disposizione oggetto della presente Relazione è al servizio del piano di incentivazione di lungo termine del Gruppo Generali denominato "Piano LTI 2014", la cui approvazione è stata parimenti sottoposta all'approvazione dell'odierna assemblea, ai sensi del punto 6 dell'ordine del giorno in parte ordinaria, nonché, in continuità con il piano di acquisto e disposizione approvato dall'assemblea del 30 aprile 2013, a servizio del piano di incentivazione approvato dalla medesima assemblea; e ciò in ragione della prossima scadenza del termine entro cui effettuare l'acquisto di azioni proprie a fronte dell'autorizzazione assembleare del 30

aprile 2013 (di seguito i "**Piani**").

La presente Relazione illustra le motivazioni che sottendono la richiesta di autorizzazione, nonché i termini e le modalità secondo i quali si intende procedere alla realizzazione del nuovo piano di acquisto e di disposizione delle azioni proprie.

7.1 Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie

Come sopra evidenziato, l'autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie viene richiesta esclusivamente allo scopo di dotare, in tutto o in parte, la Società della provvista necessaria a dare esecuzione ai Piani.

7.1.1 Numero massimo, categoria e valore nominale delle azioni cui si riferisce l'autorizzazione; rispetto delle disposizioni all'articolo 2357, comma terzo, del Codice Civile

L'acquisto per il quale si richiede l'autorizzazione, che potrà avvenire in una o più volte, è riferito alle azioni ordinarie della Società, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna.

In virtù di quanto sopra esposto in ordine all'entità delle azioni da attribuire complessivamente ai destinatari dei Piani, si precisa che il numero massimo delle azioni da acquistare, anche in più soluzioni, non potrà essere superiore a massime 7.000.000 azioni.

Al riguardo, si ricorda che, alla data odierna, la Società e le sue controllate hanno in portafoglio n. 593.582 azioni Generali, pari allo 0,038% del capitale sociale della Compagnia. Pertanto, anche in ipotesi di pieno utilizzo dell'autorizzazione richiesta - assieme all'autorizzazione dell'anno scorso in scadenza - il numero di azioni proprie che verrebbe ad essere posseduto direttamente e indirettamente da Generali risulterebbe comunque ampiamente al di sotto della soglia limite prevista dal terzo comma dell'articolo 2357 del Codice Civile (oggi corrispondente al 20% del capitale sociale).

Gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato.

La Società costituirà, ai sensi dell'articolo 2357-ter, comma 3, del Codice Civile una riserva indisponibile, pari all'importo delle azioni proprie acquistate, mediante prelievo di un pari importo dalle riserve disponibili. La riserva così costituita verrà mantenuta finché le azioni proprie acquistate non saranno trasferite.
In caso di cessione delle azioni proprie acquistate, la riserva di cui sopra riconfluirà alle riserve di provenienza.

7.1.2 Durata dell'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto è richiesta per un periodo di diciotto mesi a far tempo dalla data in cui l'Assemblea avrà adottato la relativa deliberazione.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie già in portafoglio, e di quelle che saranno eventualmente acquistate, è richiesta senza limiti temporali, alla luce dell'inesistenza di vincoli normativi a questo riguardo e della opportunità di disporre della massima flessibilità, anche in termini temporali, per realizzare la cessione delle stesse.

7.1.3 Corrispettivo minimo e massimo

Il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari ad Euro 1,00, mentre il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto.

7.1.4 Modalità attraverso le quali gli acquisti potranno essere effettuati

Le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'articolo 144-bis, comma 1, lettera b) e c) del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente ed anche in più volte per ciascuna modalità alternativa:

- sul mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati sul relativo mercato

regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. il cui regolamento prevede modalità conformi a quanto previsto dal citato articolo 144-*bis*, comma 1, lettera c) del Regolamento Emittenti.

Considerate le finalità sottostanti la presente richiesta di autorizzazione, con riferimento alla disposizione delle azioni proprie acquistate, il Consiglio di Amministrazione propone che l'Assemblea autorizzi l'assegnazione di tali azioni, gratuitamente, ai beneficiari dei Piani, ricorrendo, ovviamente, le condizioni previste nei relativi regolamenti, precisando che tali modalità saranno applicabili anche alle azioni proprie già detenute in portafoglio dalla Società.

In relazione a quanto precede, si riporta di seguito il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso la Stazione Marittima di Trieste, Molo dei Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede ordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visti gli articoli 114-*bis* e 132 del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive integrazioni e modifiche;
- visti gli articoli 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile;
- preso atto che, alla data odierna, la Società e le sue controllate hanno in portafoglio, un ammontare di azioni Generali largamente inferiore alla quinta parte del capitale sociale della Compagnia;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione elaborata su questo punto all'ordine del giorno;
- visto il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, testé approvato;
- udito il parere favorevole del Collegio Sindacale;

delibera

- di autorizzare, ai sensi degli articoli 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile, l'acquisto di massime numero 7.000.000 di azioni ordinarie emesse dalla Compagnia, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, ed il compimento di atti di disposizione delle medesime, nonché di quelle acquistate sulla base di precedenti piani di acquisto di azioni proprie, alle seguenti condizioni:

  - l'autorizzazione è limitata agli acquisti da effettuarsi ai fini di dare esecuzione ai Piani, al netto delle azioni che dovessero essere emesse, sempre per le medesime finalità, in esecuzione delle deleghe attribuite al Consiglio di Amministrazione, ex art. 2443 del Codice Civile, ad effettuare aumenti al servizio dei medesimi Piani;
  - il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari ad Euro 1,00; il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto;
  - l'autorizzazione all'acquisto è rilasciata per un periodo di diciotto mesi a decorrere dalla data di assunzione della presente deliberazione, mentre l'autorizzazione alla disposizione è concessa senza limiti temporali al fine di consentire l'esecuzione dei Piani;
  - gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
  - le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'articolo 144-*bis*, comma 1, lettera b) e c) del Regolamento Emittenti, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente ed anche in più volte per ciascuna modalità alternativa:

    - sui mercati regolamentati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
    - mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati sul relativo mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il cui regolamento prevede modalità conformi a quanto previsto dal citato

articolo 144-*bis*, comma 1, lettera c) del Regolamento Emittenti;
- le azioni proprie potranno essere assegnate senza limiti temporali, a titolo gratuito, ai beneficiari dei Piani, fermo restando il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari di volta in volta vigenti;

— di conferire incarico al Group CEO, con facoltà di sub-delega, in ragione delle deleghe attribuitegli:
- di dare esecuzione all'odierna delibera provvedendo, tra l'altro, ad individuare i fondi di riserva da utilizzare per l'acquisto e per la costituzione della riserva indisponibile prevista dal terzo comma dell'articolo 2357-*ter* del Codice Civile, nell'osservanza delle disposizioni di legge ai fini della piena disponibilità delle riserve esistenti, nonché di poter disporre, al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, anche delle azioni proprie già oggi disponibili nel patrimonio sociale;
- di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi ed accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche e provvedere a tutti i connessi incombenti, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccettuato."

IN PARTE STRAORDINARIA

8. Proposta di delega al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2443 del Codice Civile, per un periodo di 5 anni dalla data della deliberazione, della facoltà di aumentare il capitale sociale in via gratuita e scindibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2439 del Codice Civile, al servizio del nuovo Long Term Incentive Plan: deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri

8.1 Motivazioni e modalità dell'eventuale aumento di capitale al servizio del Piano

In sede ordinaria, l'Assemblea degli Azionisti è stata chiamata ad approvare il Piano e la connessa autorizzazione all'acquisto di azioni proprie al servizio di detto Piano, nei termini ed alle condizioni, nonché secondo le modalità già illustrate nelle parti 1 e 2 della presente relazione.

Al fine di garantire maggiore flessibilità in sede di esecuzione del Piano, si propone all'Assemblea degli Azionisti, in sede straordinaria, di approvare altresì una delega al Consiglio di Amministrazione ad aumentare gratuitamente il capitale della Società al servizio del Piano ai sensi degli artt. 2443 e 2349, primo comma, del codice civile, con la precisazione che l'eventuale aumento sarà scindibile a norma dell'art. 2349, secondo comma del codice civile.

Tale ulteriore modalità di possibile esecuzione del Piano assicurerà, infatti, al Consiglio di Amministrazione una maggiore flessibilità nell'individuazione, di tempo in tempo, delle modalità di approvvigionamento o emissione di azioni al servizio del Piano secondo criteri di massima efficienza.

In ogni caso, il numero di azioni emesse a titolo gratuito in forza delle delega non potrà essere superiore a 7.000.000 azioni ordinarie, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, in ragione del numero massimo di azioni assegnabili ai sensi del Piano, e, le azioni emesse avranno godimento regolare e saranno assegnate ai beneficiari del Piano che, a norma dell'art. 2349, primo comma, del codice civile, siano dipendenti della Società o di società controllate e che abbiano maturato tale diritto a norma del regolamento del Piano.

La delega richiesta ai sensi dell'art. 2443 del codice civile avrà una durata massima di 5 anni dalla relativa deliberazione assembleare e sarà eseguibile in una o più *tranche* per un ammontare complessivo nominale massimo di Euro 7.000.000,00 con emissione di massime 7.000.000 azioni ordinarie della Compagnia, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna.

Evidentemente, l'eventuale utilizzo della delega oggetto della presente proposta presupporrà l'esistenza di utili o riserve da utili, di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa applicabile, da destinare a copertura dell'aumento gratuito nella misura corrispondente al valore delle azioni distribuite ai destinatari del Piano.

Al riguardo, sarà rimessa alla discrezionalità del Consiglio di Amministrazione, ogni determinazione relativa all'utilizzo dell'autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie e/o, in tutto o in parte, della delega di cui alla presente proposta, al fine di garantire l'implementazione del Piano nei termini approvati.

8.2 Diritto di recesso

La presente proposta di deliberazione non configura alcuna causa di recesso a norma di legge.

In relazione a quanto precede, si riporta di seguito il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'**Assemblea degli Azionisti** della Assicurazioni Generali S.p.A., riunita presso la Stazione Marittima di Trieste, Molo dei Bersaglieri 3, validamente costituita ed atta a deliberare, in sede straordinaria, ai sensi dell'articolo 2369 del Codice Civile e dell'articolo 21 dello Statuto sociale,

- visto l'articolo 114-bis del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive integrazioni e modifiche;
- visti gli articoli 2443 e 2349, primo comma, del Codice Civile,

delibera

- di attribuire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli articoli 2443 e 2349, primo comma, del Codice Civile, per il periodo di cinque anni dalla data dell'odierna deliberazione, la facoltà di aumentare gratuitamente il capitale sociale, in via scindibile, ai sensi dell'art. 2439, comma secondo, del codice civile, in una o più *tranche*, mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili, per un ammontare complessivo nominale massimo di Euro 7.000.000,00 con emissione di massime 7.000.000 azioni ordinarie, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, con godimento regolare, al netto delle azioni acquistate nell'ambito del programma di acquisto di azioni proprie deliberato al precedente punto 7 all'ordine del giorno dell'odierna Assemblea in parte ordinaria, da assegnare gratuitamente ai beneficiari del Piano approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data odierna;
- di modificare l'art. 8 dello Statuto Sociale della Compagnia mediante inserimento di un ultimo comma del seguente tenore: "***8.3*** *"In data 30 aprile 2014, l'Assemblea Straordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli articoli 2443 e 2349, primo comma, del codice civile, per il periodo di cinque anni dalla data dell'odierna deliberazione, la facoltà di aumentare gratuitamente il capitale sociale, in via scindibile, ai sensi dell'art. 2439, comma secondo, del codice civile, in una o più tranche, mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili, per un ammontare nominale massimo di Euro 7.000.000,00 con emissione al valore nominale di Euro 1,00 cadauna di un numero massimo di 7.000.000 azioni ordinarie con godimento regolare, da assegnare gratuitamente ai beneficiari del piano di incentivazione denominato Piano LTI 2014 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2014, che abbiano maturato tale diritto."*", come illustrato nella tabella di seguito riportata:

TESTO VIGENTE	TESTO PROPOSTO
Articolo 8	*Articolo 8*
	8.3 […]
	"In data 30 aprile 2014, l'Assemblea Straordinaria ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli articoli 2443 e 2349, primo comma, del codice civile, per il periodo di cinque anni dalla data dell'odierna deliberazione, la facoltà di aumentare gratuitamente il capitale sociale, in via scindibile, ai sensi dell'art. 2439, comma secondo, del codice civile, in una o più tranche, mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili, per un ammontare nominale massimo di Euro 7.000.000,00, con emissione al valore nominale di Euro 1,00 cadauna di un numero massimo di 7.000.000 azioni ordinarie con godimento regolare, da assegnare gratuitamente ai beneficiari del piano di incentivazione denominato Piano LTI 2014 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2014, che abbiano maturato tale diritto"

- di attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di individuare di volta in volta gli utili e/o le riserve di utili da destinare allo scopo dell'aumento di capitale gratuito oggetto della presente delibera, con facoltà di provvedere alle relative appostazioni contabili conseguenti alle emissioni di azioni della Compagnia, ai sensi delle disposizioni di legge applicabili;
- di conferire incarico al Group CEO, con facoltà di sub-delega, ogni potere:

  - di apportare all'art. 8 dello Statuto Sociale le variazioni conseguenti alla deliberazione, all'esecuzione ed al perfezionamento degli aumenti di capitale delegati, nonché ai fini di ogni opportuno adempimento in relazione alle conseguenti iscrizioni presso il registro delle imprese, con ogni più ampia facoltà di apportare modificazioni di carattere formale eventualmente richieste;
  - di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi ed accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche e provvedere a tutti i connessi incombenti, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccettuato."

Milano, 12 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

GENERALI
ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A.

Sede legale in Trieste, piazza Duca degli Abruzzi 2
Capitale sociale Euro 1.556.873.283,00 interamente versato
codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00079760328
iscritta al numero 1.00003 dell'Albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione
Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al n. 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi

Documento Informativo

SUL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE DEL GRUPPO GENERALI DENOMINATO "PIANO LTI 2014"

12 MARZO 2014

Indice

Nota Introduttiva 24

Definizioni 24

27

1. Soggetti destinatari

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 28

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 30

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 32

Nota introduttiva

Con il presente documento informativo, Assicurazioni Generali S.p.A. ("GENERALI" o la "SOCIETÀ"), in conformità a quanto previsto dagli articoli 114-bis del T.U.F. e 84-*bis*, comma 1, del REGOLAMENTO EMITTENTI, nonché allo Schema 7 dell'Allegato 3A del REGOLAMENTO EMITTENTI, fornisce ai propri Azionisti ed alla comunità finanziaria un ampio quadro informativo in merito al piano di incentivazione di medio-lungo termine denominato "Piano LTI 2014" (di seguito, il "PIANO") per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di GENERALI al GROUP CEO, ad altri amministratori investiti di particolari cariche e a dipendenti di GENERALI e del GRUPPO GENERALI, come individuati dall'organo amministrativo all'interno delle strutture della SOCIETÀ e del GRUPPO GENERALI tra coloro che siano investiti di funzioni di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il PIANO è volto a valorizzare e riflettere gli obiettivi di medio-lungo termine del GRUPPO GENERALI nella definizione della remunerazione variabile dei soggetti suindicati, per le finalità meglio illustrate nel seguito nonché nella RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE di GENERALI.

Ai fini dell'attuazione del PIANO, le AZIONI oggetto di assegnazione gratuita ai BENEFICIARI dello stesso riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la SOCIETÀ potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, e/o da eventuali aumenti di capitale gratuiti - mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili - ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile, nei termini di seguito illustrati.

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di GENERALI, Piazza Duca degli Abruzzi, n. 2, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della SOCIETÀ all'indirizzo **www.generali.com**.

DEFINIZIONE

1.	AMMINISTRATORI	gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali di GENERALI e del GRUPPO GENERALI;
2.	ASSEMBLEA	l'Assemblea degli Azionisti di GENERALI che approverà il PIANO;
3.	AZIONI	le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A.", quotate presso il Mercato telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., ciascuna del valore nominale di Euro 1,00 (uno);
4.	BENEFICIARI	gli AMMINISTRATORI e i dipendenti di GENERALI o del GRUPPO GENERALI individuati quali destinatari del presente PIANO dall'ORGANO AMMINISTRATIVO, a suo insindacabile giudizio, tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno di GENERALI e del GRUPPO GENERALI in un'ottica di creazione di valore;
5.	CODICE DI AUTODISCIPLINA	il Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A

6.	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	il Comitato previsto dal CODICE DI AUTODISCIPLINA la cui composizione e le cui funzioni sono descritti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di cui all'art. 123-bis del T.U.F. e al CODICE DI AUTODISCIPLINA, approvata dall'ORGANO AMMINISTRATIVO e resa pubblica con cadenza annuale;
7.	DATA DI APPROVAZIONE	la data di approvazione del presente PIANO da parte dell'ASSEMBLEA;
8.	DIPENDENTI	i dirigenti e i dipendenti che abbiano in essere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusa ogni forma di lavoro autonomo o parasubordinato, con GENERALI o una società del GRUPPO GENERALI;
9.	DOCUMENTO INFORMATIVO	il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-bis, comma 1, del REGOLAMENTO EMITTENTI;
10.	GATE	l'obiettivo minimo individuato dall'ORGANO AMMINISTRATIVO, al cui raggiungimento è condizionata l'assegnazione delle AZIONI, che sarà indicato per ciascun BENEFICIARIO nella relativa SCHEDA DI ADESIONE;
11.	GENERALI o la SOCIETÀ	Assicurazioni Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi numero 2, iscritta all'Albo delle imprese di assicurazione e di riassicurazione al numero 1.00003, Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi;
12.	GROUP CEO	il principale responsabile della gestione di GENERALI e del GRUPPO GENERALI, quale Direttore Generale ed Amministratore Delegato di GENERALI;
13.	GRUPPO GENERALI	GENERALI e le società di diritto italiano ed estero soggette, direttamente o indirettamente, al controllo di GENERALI ai sensi dell'articolo 2359 cod. civ.;
14.	OBIETTIVI	gli indicatori di performance individuati nella RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE e/o dall'ORGANO AMMINISTRATIVO e indicati nella SCHEDA DI ADESIONE di ciascun BENEFICIARIO, al cui raggiungimento - e subordinatamente in ogni caso superamento del GATE - è condizionata l'assegnazione di AZIONI a ciascun BENEFICIARIO, nonché la determinazione del relativo numero;
15.	ORGANO AMMINISTRATIVO	Il Consiglio di Amministrazione di GENERALI;

16. RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE	la relazione predisposta da GENERALI in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-ter del T.U.F., nonché dall'art. 6 del Regolamento ISVAP n. 39/2011;
17. REGOLAMENTO EMITTENTI	il regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato;
18. RELATIVE TSR:	ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista calcolato come variazione del prezzo di mercato delle azioni, ivi inclusi le distribuzioni o i dividendi reinvestiti in azioni, rispetto al gruppo di peer rappresentato dall'indice STOXX Euro Insurance;
19. 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 del Management Report;
20. RETURN ON RISK CAPITAL (RORC)	il rapporto tra il risultato operativo al netto dell'aliquota fiscale nominale e il capitale di rischio medio come definito dalla corrente Metodologia del Modello Interno del Gruppo Generali (requisiti di Solvency II).
21. SCHEDA DI ADESIONE	la scheda che viene consegnata da GENERALI ai BENEFICIARI (i) in cui vengono indicati il GATE e gli OBIETTIVI – riferiti al GRUPPO GENERALI e/o ai singoli BENEFICIARI - al raggiungimento dei quali è condizionata l'assegnazione delle AZIONI; (ii) la cui sottoscrizione e consegna a GENERALI ad opera dei BENEFICIARI costituirà piena ed incondizionata adesione da parte degli stessi al PIANO;
22. SOGGETTO INCARICATO:	Banca Generali Società per Azioni, con sede in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero d'iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328;
23. T.U.F.	il decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

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

BENEFICIARI del PIANO sono il GROUP CEO e, in generale, gli AMMINISTRATORI con deleghe esecutive e/o gestionali, nonché i dipendenti, di GENERALI o del GRUPPO GENERALI, come individuati dall'ORGANO AMMINISTRATIVO in coerenza con gli obiettivi strategici del GRUPPO GENERALI in termini di creazione di valore, nonché con le finalità della politica retributiva indicate nella RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.

Nel processo d'identificazione dei BENEFICIARI, l'ORGANO AMMINISTRATIVO considera altresì l'idoneità della funzione assunta, o delle attività svolte, dai DIPENDENTI del GRUPPO GENERALI, ad avere un impatto significativo sul profilo di rischio di GENERALI o del GRUPPO GENERALI, tenendo conto della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari individuati dall'Organo Amministrativo, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Tra i BENEFICIARI del PIANO sono compresi, oltre agli AMMINISTRATORI sopra indicati, i dirigenti con responsabilità strategiche nonché i DIPENDENTI discrezionalmente selezionati dall'ORGANO AMMINISTRATIVO in considerazione della rilevanza del ruolo da ciascuno di essi rivestito per il conseguimento degli obiettivi strategici del GRUPPO GENERALI.

L'indicazione nominativa dei BENEFICIARI individuati dall'ORGANO AMMINISTRATIVO, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

- *direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Tra i Beneficiari del Piano sono compresi, oltre ai soggetti sopra indicati, anche direttori generali di Generali, la cui indicazione nominativa, a seguito dell'individuazione da parte dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

- *altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile: non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio un compenso complessivo superiore a quello del soggetto rilevante ai fini di questo paragrafo 1.3 (ovvero il GROUP CEO).

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

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

— *dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;*

Tra i BENEFICIARI del PIANO, oltre al GROUP CEO, vi sono i dirigenti con responsabilità strategiche definiti nella RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.

— *nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;*

Non applicabile: GENERALI non è una società di "minori dimensioni".

— *delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).*

Non applicabile: non vi sono categorie per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del PIANO

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il PIANO, in linea con la regolamentazione applicabile nonché con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del CODICE DI AUTODISCIPLINA), è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle AZIONI di GENERALI allineando, al contempo, l'interesse economico dei BENEFICIARI a quello degli AZIONISTI.
Il PIANO persegue infatti i seguenti obiettivi:

— stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata ad obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'Azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
— sviluppare la cultura della performance secondo una logica di gruppo;
— contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei BENEFICIARI;
— fidelizzare il management a livello di GRUPPO GENERALI.

In particolare, il PIANO mira a rafforzare il legame tra la remunerazione dei BENEFICIARI e le performance attese secondo il piano strategico del GRUPPO GENERALI (c.d. performance assoluta) mantenendo, inoltre, il legame tra la remunerazione e la generazione di valore nel confronto con un gruppo di peer (c.d. performance relativa).

Per raggiungere tali obiettivi si è scelto di:

— corrispondere la remunerazione variabile in AZIONI e solo al raggiungimento di specifici OBIETTIVI;
— legare l'incentivo al valore dell'azione risultante dalla media del prezzo delle AZIONI nei tre mesi precedenti l'approvazione, da parte dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente;
— definire un periodo di vesting triennale;
— prevedere specifiche clausole di malus e claw-back;
— definire una soglia di accesso minima per l'assegnazione di AZIONI (c.d. GATE).

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

Il PIANO prevede che il numero di AZIONI effettivamente assegnate sia direttamente correlato al raggiungimento degli OBIETTIVI individuati nella RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE di GENERALI e/o dall'ORGANO AMMINISTRATIVO.

I livelli di raggiungimento attesi per tali OBIETTIVI restano tali per l'intera durata del triennio di riferimento del PIANO.

Nella determinazione degli OBIETTIVI, l'ORGANO AMMINISTRATIVO privilegia l'individuazione di almeno due OBIETTIVI che dovranno essere contestualmente raggiunti ai fini dell'assegnazione delle AZIONI. Essi sono definiti facendo ricorso ad indicatori di performance legati ai risultati di GENERALI e/o del GRUPPO GENERALI. Tali indicatori corrispondono a parametri

oggettivamente misurabili, quali ad esempio il Total Shareholders' Return relativo (c.d. rTSR) o il Return on Equity (ROE).

L'assegnazione delle AZIONI è altresì subordinata alla verifica annuale del superamento del GATE. Anche il GATE è predeterminato dall'ORGANO AMMINISTRATIVO e definito facendo ricorso a parametri oggettivamente misurabili, coerenti con l'attività e gli obiettivi strategici di GENERALI e/o del GRUPPO GENERALI. Tali parametri corrispondono al Solvency Ratio di gruppo, calcolato secondo i criteri di Solvency I.

Alla fine del triennio di riferimento del PIANO, le AZIONI accantonate verranno definitivamente assegnate ai BENEFICIARI in soluzione unica, purché non sia ancora cessato il rapporto di lavoro/amministrazione con la SOCIETÀ ovvero con altra società del GRUPPO GENERALI alla data di assegnazione.

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

Il numero massimo di AZIONI assegnabili alla fine del triennio di riferimento del PIANO è calcolato in base al rapporto fra l'importo massimo di bonus (calcolato in percentuale della remunerazione annua lorda ricorrente) ed il valore dell'AZIONE, calcolato come media dei tre mesi precedenti l'approvazione, da parte dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di inizio del triennio di riferimento del PIANO.

Il numero delle AZIONI potrà ridursi fino ad un livello minimo (anch'esso calcolato in percentuale della remunerazione annua lorda ricorrente), livello sotto il quale non viene erogata alcuna AZIONE.

Le AZIONI assegnabili sono suddivise in tre tranche, una per ciascuno dei tre anni del periodo di riferimento del PIANO, determinate in misura pari rispettivamente pari al 30%-30%-40%.

Ogni anno viene verificato il livello di raggiungimento degli OBIETTIVI fissati per il triennio di riferimento del PIANO, al fine di determinare il numero di AZIONI da accantonare per ciascuna tranche.

L'accantonamento effettivo delle AZIONI è altresì subordinato alla verifica annuale del superamento del GATE. Quest'ultimo è stato individuato nel Solvency Ratio di Gruppo calcolato secondo i criteri di Solvency I. Ai fini dell'accantonamento effettivo della prima tranche il livello di Solvency Ratio non dovrà essere inferiore al 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.

La somma delle AZIONI accantonate in ciascuno dei tre anni sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio di riferimento del PIANO, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli OBIETTIVI.

I BENEFICIARI ed il numero di AZIONI assegnabili a ciascuno di essi sono discrezionalmente ed insindacabilmente determinati dall'ORGANO AMMINISTRATIVO. I BENEFICIARI possono essere individuati anche in date diverse, purché entro lo scadere del primo anno del triennio di riferimento del PIANO.

GENERALI può non assegnare ai BENEFICIARI, in tutto o in parte, le AZIONI, qualora si verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di GENERALI, accertato dall'ORGANO AMMINISTRATIVO di GENERALI. GENERALI si riserva, inoltre, la facoltà di chiedere ai BENEFICIARI la restituzione, in tutto o in parte, delle AZIONI, qualora i risultati raggiunti si rivelino non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose imputabili ai BENEFICIARI

Inoltre, anche in caso di superamento del GATE e di raggiungimento degli OBIETTIVI, GENERALI può non assegnare ai BENEFICIARI, in tutto o in parte, le AZIONI qualora l'indice di RETURN ON RISK CAPITAL di GENERALI si collochi al di sotto del 9,5% o della diversa percentuale di tempo in tempo fissata dall'ORGANO AMMINISTRATIVO.

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

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

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

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

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

Il PIANO di cui si chiede l'approvazione all'ASSEMBLEA contempla l'assegnazione gratuita di Azioni ai BENEFICIARI da parte dell'ORGANO AMMINISTRATIVO.

Il numero massimo di AZIONI assegnabili nell'ambito del PIANO è di 7.000.000.

Le AZIONI a servizio del PIANO riverranno, in tutto o in parte:

- dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla SOCIETÀ in esecuzione di autorizzazioni assembleari ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile; e/o
- da eventuali appositi aumenti di capitale gratuiti - mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili - ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile.

A tale scopo, sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del PIANO un piano di acquisto di azioni proprie e l'attribuzione di delega al Consiglio di Amministrazione di aumentare gratuitamente il capitale sociale a norma dell'articolo 2349, primo comma, del codice civile.

Quanto precede risponde all'esigenza di garantire una maggiore flessibilità, in sede di esecuzione del PIANO, assicurando all'ORGANO AMMINISTRATIVO la possibilità di individuare le modalità di approvvigionamento o emissione di AZIONI al servizio del PIANO che meglio rispondono a criteri di massima efficienza.

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

L'ORGANO AMMINISTRATIVO è il soggetto incaricato per l'amministrazione del PIANO. L'ORGANO AMMINISTRATIVO può avvalersi delle funzioni aziendali per gli aspetti di loro competenza e anche delegare i propri poteri al GROUP CEO o ad altri consiglieri.

All'interno dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, il COMITATO PER LA REMUNERAZIONE formula le proposte in merito alla remunerazione - anche nella sua componente variabile in attuazione del PIANO - del GROUP CEO e, in generale, degli AMMINISTRATORI investiti di particolari cariche. Inoltre, il COMITATO PER LA REMUNERAZIONE fornisce il proprio parere circa la remunerazione a favore degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a fronte della relativa proposta presentata dal GROUP CEO.

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

Nel primo anno di riferimento del PIANO, l'ORGANO AMMINISTRATIVO determina gli OBIETTIVI e il GATE, in considerazione - inter alia - dei piani strategici del GRUPPO GENERALI.

Si precisa che l'ORGANO AMMINISTRATIVO può apportare al PIANO, al relativo regolamento e/o alle SCHEDE DI ADESIONE, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'ASSEMBLEA, tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune in conseguenza di eventi sopravvenuti suscettibili di influire sulle AZIONI, su GENERALI e/o sul GRUPPO GENERALI o sul PIANO (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti GENERALI e/o il GRUPPO GENERALI, modifiche normative o al perimetro di gruppo), al fine di mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i contenuti sostanziali ed economici del PIANO.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Al fine di garantire una maggiore flessibilità, l'assegnazione gratuita di AZIONI in esecuzione del PIANO avverrà impiegando: (i) azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'ASSEMBLEA, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile; oppure (ii) azioni rivenienti da aumenti di capitale gratuiti - mediante utilizzo di utili e/o riserve di utili - ai sensi dell'art. 2349, primo comma, del codice civile.

L'ORGANO AMMINISTRATIVO decide, secondo le specifiche esigenze di esecuzione del PIANO, quale - tra gli strumenti sopra indicati - è sottoposto all'approvazione dell'ASSEMBLEA e concretamente utilizzato, al fine di garantire la migliore efficienza nell'impiego delle risorse di GENERALI e/o del GRUPPO GENERALI.

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

Nessun AMMINISTRATORE di GENERALI o del GRUPPO GENERALI concorre all'assunzione delle deliberazioni adottate dall'ORGANO AMMINISTRATIVO per la parte di PIANO che lo riguarda.

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

Il COMITATO PER LA REMUNERAZIONE, nella seduta del 12 marzo 2014, ha esaminato il PIANO e deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'ORGANO AMMINISTRATIVO.

L'ORGANO AMMINISTRATIVO, nella riunione svoltasi in data 12 marzo 2014, su proposta del COMITATO PER LA REMUNERAZIONE, ha deliberato di approvare la proposta di PIANO e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'ASSEMBLEA

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

Il PIANO è sottoposto all'approvazione dell'ASSEMBLEA convocata a Trieste per il giorno 28 aprile 2014 (in sede ordinaria in prima convocazione) ed occorrendo il 30 aprile 2014 (in sede ordinaria in seconda convocazione).
L'assegnazione delle AZIONI è deliberata dall'ORGANO AMMINISTRATIVO, una volta verificato il livello di raggiungimento degli OBIETTIVI ed il superamento del GATE (secondo quanto meglio dettagliato al precedente paragrafo 2.2).

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

Non applicabile.

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

- detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
- la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
  - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
  - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Tra i BENEFICIARI del PIANO ve ne sono alcuni soggetti agli obblighi previsti dalla c.d. disciplina internal dealing, ovvero agli articoli 114 del T.U.F. e 152-sexies e ss. del REGOLAMENTO EMITTENTI. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati dal T.U.F. e dal REGOLAMENTO EMITTENTI, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le

operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle AZIONI.

In aggiunta a quanto sopra, le disposizioni dettate dalla procedura di Gruppo in materia di "Gestione e comunicazione al pubblico delle informazioni privilegiate e delle operazioni sui titoli del Gruppo Generali" di cui si è dotata GENERALI dispongono che tali soggetti non possano compiere operazioni rilevanti sulle AZIONI entro alcuni blocking period, ossia nei 15 giorni antecedenti le date delle adunanze consiliari nelle quali:

- è esaminato il progetto di bilancio di esercizio e consolidato di GENERALI ovvero la relazione finanziaria semestrale;
- è formulata la proposta di distribuzione del dividendo;
- è esaminato il resoconto intermedio di gestione al 31 marzo e al 30 settembre di ogni anno.

Il testo della procedura di Gruppo in materia di "Gestione e comunicazione al pubblico delle informazioni privilegiate e delle operazioni sui titoli del Gruppo Generali" con l'individuazione degli internal dealer della SOCIETÀ, è disponibile sul sito internet della SOCIETÀ all'indirizzo www.generali.com.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right)

Assegnazione di AZIONI ai BENEFICIARI del PIANO nella forma di restricted stock.

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

Il PIANO ha attuazione dalla DATA DI APPROVAZIONE dello stesso.

Il PIANO prevede un periodo di performance di tre anni 2014-2016 e un successivo periodo di indisponibilità delle azioni assegnate come precedentemente descritto.

4.3 Il termine del piano

Il periodo di vigenza del PIANO è previsto fra la DATA DI APPROVAZIONE e la fine del triennio di riferimento del PIANO.

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

Il numero massimo di Azioni che potranno essere assegnate ai BENEFICIARI in esecuzione del PIANO è pari a 7.000.000.

Il numero di AZIONI assegnabili con riferimento a ogni BENEFICIARIO, è definito dall'ORGANO AMMINISTRATIVO.

Il numero di AZIONI effettivamente assegnate a ciascun BENEFICIARIO è funzione del superamento del GATE e del livello di raggiungimento degli OBIETTIVI.

L'assegnazione delle AZIONI avverrà solo alla fine del triennio di riferimento del PIANO.

Le AZIONI assegnate in esecuzione del PIANO saranno oggetto di comunicazione ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del REGOLAMENTO EMITTENTI.

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo 2.2.

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

Le AZIONI assegnate ai BENEFICIARI sono liberamente disponibili nei seguenti termini e con le seguenti modalità:

- il 50% delle stesse è immediatamente disponibile;
- il 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno;
- l'ulteriore 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di due anni.

Il vincolo di indisponibilità decorre dalla data in cui le AZIONI sono registrate sul conto corrente intestato ai BENEFICIARI presso il SOGGETTO INCARICATO.

Successivamente alla data di scadenza dei periodi di indisponibilità di cui sopra, gli AMMINISTRATORI assegnatari di AZIONI, in coerenza con le raccomandazioni del CODICE DI AUTODISCIPLINA, hanno l'obbligo di detenere continuativamente - fino alla cessazione del mandato di amministrazione in corso alla scadenza dei periodi di indisponibilità - una determinata quota percentuale delle AZIONI loro assegnate, la cui misura è oggetto di successiva determinazione da parte dell'ORGANO AMMINISTRATIVO. Tali AZIONI non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione dell'ORGANO AMMINISTRATIVO, il quale può altresì disporre che le AZIONI restino depositate in custodia.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione o di lavoro, l'ORGANO AMMINISTRATIVO ha facoltà 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 interessato, ovvero anche con riferimento ad AZIONI assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

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

Non applicabile. Non ci sono condizioni risolutive in relazione all'attribuzione delle AZIONI.

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione prima che GENERALI abbia ricevuto dal potenziale BENEFICIARIO la SCHEDA DI ADESIONE debitamente sottoscritta per accettazione ovvero prima della scadenza del triennio di riferimento del PIANO, i BENEFICIARI perdono la possibilità di ricevere le AZIONI al realizzarsi delle condizioni sopra illustrate.
In caso di morte o di sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione di invalidità che determini la cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione, qualora tali eventi si verifichino dopo il primo anno del triennio di riferimento del PIANO, i BENEFICIARI, o i rispettivi eredi in caso di morte, manterranno il diritto di ricevere le AZIONI, nei termini e alle condizioni sopra illustrate, in misura proporzionale al periodo di durata del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione rispetto al triennio di riferimento del PIANO.

In tutti i casi di cessazione del rapporto diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno la relativa qualifica, nonché la conseguente possibilità di ricevere le AZIONI al realizzarsi delle condizioni sopra descritte.
In parziale deroga a quanto sopra, qualora il rapporto di lavoro e/o il rapporto di amministrazione siano a tempo determinato e abbiano una scadenza antecedente la fine del triennio di riferimento del PIANO, i BENEFICIARI per i quali la scadenza del rapporto di lavoro o di amministrazione si verifichi dopo il primo anno del triennio di riferimento del PIANO, manterranno il diritto di ricevere le AZIONI, nei termini e alle condizioni sopra descritte, in misura proporzionale al periodo di durata del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione rispetto al triennio di riferimento del PIANO.

Nel caso in cui una società del GRUPPO GENERALI cessi di far parte del medesimo, il rapporto di lavoro e/o il rapporto di amministrazione si considera cessato ai fini del PIANO alla data in cui si verifichi tale evento. Tuttavia, i BENEFICIARI per i quali tale evento si sia verificato dopo il primo anno del triennio di riferimento del PIANO, mantengono il diritto di ricevere le AZIONI, nei termini e alle condizioni sopra previste, in misura proporzionale al periodo di permanenza della società datrice di lavoro nel GRUPPO GENERALI rispetto al triennio di riferimento del PIANO.

Infine, in caso di trasferimento del rapporto da GENERALI o da una società del GRUPPO

GENERALI ad un'altra società del GRUPPO GENERALI e/o in caso di cessazione del rapporto e contestuale instaurazione di un nuovo rapporto nell'ambito del GRUPPO GENERALI, il BENEFICIARIO conserverà, mutatis mutandis, ogni diritto attribuitogli ai sensi del PIANO e della SCHEDA DI ADESIONE.

L'ORGANO AMMINISTRATIVO ha la facoltà di modificare, in senso più favorevole per i BENEFICIARI, i termini sopra indicati.
In caso di coesistenza in capo allo stesso BENEFICIARIO di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di amministrazione, si tiene conto solo della cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

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

Non sono previste ulteriori cause di annullamento del PIANO.

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

Non applicabile: non è previsto un riscatto, da parte della Società, delle AZIONI oggetto del PIANO.

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

Non applicabile: non è prevista la concessione di prestiti o agevolazioni per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

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

Alla data di approvazione del PIANO il bonus relativo al PIANO si configura come pagamento basato sulle AZIONI.

L'onere del PIANO risulta pari alla somma del costo relativo al triennio di riferimento del PIANO, calcolato come prodotto del fair value del diritto di ricevere AZIONI (calcolato alla grant date) moltiplicato per il numero dei diritti che si stima essere assegnati alla fine del triennio di riferimento del PIANO.

Il costo viene ripartito pro rata nell'arco del periodo di maturazione (vesting) triennale e ristimato/aggiornato ad ogni fine anno durante il periodo di maturazione contropartita alla apposita riserva patrimoniale.

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

In caso di creazione della provvista di AZIONI a servizio del PIANO esclusivamente attraverso aumenti di capitale, l'effetto diluitivo massimo - tenuto conto del numero massimo di AZIONI assegnabili - è pari al 0,45%.

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

Non applicabile. Anche durante i periodi di indisponibilità, ai BENEFICIARI che abbiano ricevuto le AZIONI spetteranno i diritti relativi ai dividendi maturati in tali periodi nonché il diritto di voto.

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

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile.

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione

ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.)

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Non applicabile.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:

- in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;
- la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione.

Per i componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente quotato possono essere forniti mediante rinvio a quanto pubblicato ai sensi dell'art. 84-quater i dati della sezione 1, tabella n.1 e le informazioni richieste nel paragrafo 1 di cui:

- - al punto 1.1;
- - alle lett. a) e b), del punto 1.3;
- - alle lett. a) e b), del punto 1.4.

generali.com