

Nota di chiarimento

La presente nota è stata predisposta con l'obiettivo di chiarire alcuni aspetti della Relazione sulla Remunerazione, legati in particolare al nuovo Sistema Retributivo (Short Term e Long Term Incentive Plan) ed all'Entry Bonus per il Group CEO ed alcuni manager strategici.

Nuovo Sistema Retributivo

Il sistema di remunerazione è stato rivisto con l'obiettivo di applicare una struttura comune per tutti i manager del Gruppo (circa 200 ruoli) legata ai risultati di Gruppo ed alle performance individuali. L'obiettivo è allineare i manager rispetto alla nuova strategia di business del Gruppo che richiede un focus particolare sui risultati complessivi del Gruppo in una logica di importanza dell'integrazione internazionale.

Short Term Incentive Plan

A chiarimento dello Short Term Incentive Plan (STI), si evidenzia quanto segue:

- *Funding pool complessivo per l'STI annuale*: è legato ai risultati complessivi del Gruppo secondo una matrice basata sulla % di raggiungimento degli obiettivi di budget di Risultato Operativo di Gruppo e di Utile Netto di Gruppo, come illustrato nella matrice sotto riportata, subordinatamente al raggiungimento della soglia d'accesso annuale di Solvency I Ratio (140% per il 2013);
- *Massimo funding pool per l'STI per i partecipanti al piano*: il massimo è il 150% della somma delle baseline¹ previste dai contratti individuali. Questa percentuale può essere raggiunta soltanto se l'Utile Netto di Gruppo è maggiore o uguale al 125% del budget annuale ed il Risultato Operativo di Gruppo è maggiore o uguale al 120% del budget annuale (come indicato nella matrice);
- *Cap STI individuale*: ciascuno dei partecipanti al sistema può conseguire al massimo un importo pari al 200% della sua baseline prevista dal contratto individuale per la remunerazione di breve. Questo importo massimo può essere raggiunto sulla base della valutazione di: 1) performance di Gruppo in riferimento al funding pool; 2) raggiungimento degli obiettivi inseriti nella Balanced Scorecard individuale; 3) performance del manager valutata in relazione a quella dei manager con ruoli di peso organizzativo simile.

Matrice del Funding

		Utile netto			
		< 75%	75%	100%	125%+
Risultato Operativo	< 80%	0%	0%	0%	0%
	80%	0%	60%	75%	90%
	100%	0%	100%	115%	130%
	120%+	0%	120%	135%	150%

¹ Baseline: importo della remunerazione variabile previsto nei contratti individuali al raggiungimento dei risultati al target

- *KPI nelle Balanced Scorecard individuali*: poichè il funding dell'STI per tutti i partecipanti è legato ai risultati del Gruppo, le Balanced Scorecard individuali si focalizzano su indicatori chiave di Paese/Business Unit o individuali sulle quali ciascun partecipante può avere un impatto diretto. Di seguito i KPI principali utilizzati nelle Balanced Scorecard: Risultato Operativo, Utile Netto, Net Combined Ratio, New Business Value, Spese Generali, Costi IT totali, Costi di Amministrazione Totali, Net Current return on Investments, ecc.

Long Term Incentive Plan

A chiarimento del Long Term Incentive Plan, rivolto alla stessa popolazione manageriale, si evidenzia quanto segue:

- *Ammontare massimo di azioni da accantonare*: l'ammontare massimo individuale di azioni nel triennio è pari al 175% della remunerazione fissa del beneficiario e viene raggiunta se: 1) ogni anno la soglia di accesso del Solvency viene raggiunta; 2) il Total Shareholder Return relativo è nel 1° quartile; 3) il Return on Equity è maggiore del 13%. Questo ammontare è identificato secondo la matrice riportata di seguito, che viene definita all'inizio di ciascun triennio, e sulla base della quale vengono valutati annualmente il Total Shareholders Return relativo (rispetto ad un gruppo di peer identificati nello STOXX Euro Insurance Index) ed il Return on Equity, subordinatamente al raggiungimento della soglia d'accesso annuale di Solvency Ratio (140% del Solvency I Ratio per il 2013, per il 2014 il valore massimo tra il 140% ed il valore al 31/12/2013 e 160% per il 2015 come comunicato al mercato).

RISULTATI ANNUALI DI PERFORMANCE		Total Shareholder Return relativo			
		4° quartile	3° quartile	2° quartile	1° 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%

- *Periodo di vesting (il periodo che intercorre tra il momento in cui viene assegnato il diritto di partecipare al piano ed il momento in cui il diritto matura)*: il numero massimo di azioni viene definito all'inizio di ogni ciclo triennale e le azioni vengono assegnate alla fine del triennio a valle della verifica dei risultati relativi al terzo anno.

In dettaglio, il numero massimo di azioni viene diviso in tre tranches, l'ammontare da accantonare annualmente è verificato nei tre anni del ciclo del piano sulla base del raggiungimento dei risultati secondo la matrice sopra indicata. Al momento dell'assegnazione e in relazione ai risultati raggiunti, il 50% delle azioni assegnate è immediatamente disponibile per il pagamento delle tasse, il 25% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno e l'ulteriore 25% ad un vincolo di indisponibilità di due anni dal vesting.

Entry Bonus per i manager chiave ed il Group CEO

Generali sta attraversando un periodo di cambiamento in termini di strategia e di governance. In questa nuova fase strategica lo scopo è far leva sulla costruzione di un team internazionale con

particolare attenzione alle posizioni dell'Head Office. Per fare ciò, è stato necessario reclutare i migliori talenti e le migliori competenze dal mercato. Per attrarli e convincerli a lasciare il loro impiego, in particolare per i manager che avevano già dei pacchetti di retention nelle aziende di appartenenza, è necessario e prassi di mercato pagare degli entry bonus per compensarli delle perdite alle quali potrebbero andare incontro a fronte del cambio di azienda. Sono state inoltre introdotte delle clausole di indisponibilità sulle azioni assegnate come entry bonus, al fine di meglio allineare l'interesse dei manager a quello degli azionisti. La stessa situazione si applica al Group CEO, il cui entry bonus è stato definito e quantificato per neutralizzare la perdita di azioni dovuta alle sue dimissioni dall'azienda precedente.