ASSEMBLEA
DEGLI AZIONISTI
SHAREHOLDERS'
MEETING 2025

GENERALI

24 aprile 2025

DOCUMENTO INFORMATIVO
SUL PIANO DI INCENTIVAZIONE
DI LUNGO TERMINE DEL GRUPPO GENERALI
DENOMINATO "PIANO LTI 2025-2027"

Assicurazioni Generali S.p.A.

Società costituita nel 1831 a Trieste. Sede legale in Trieste, piazza Duca degli Abruzzi, 2. Capitale sociale € 1.602.736.602,13 interamente versato. Codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro Imprese della Venezia Giulia 00079760328. Partita IVA di Gruppo 01333550323. 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

DOCUMENTO INFORMATIVO

sul piano di incentivazione di lungo termine del Gruppo Generali denominato "Piano LTI 2025-2027"

Indice

Nota introduttiva 5

Definizioni 6

1. I soggetti destinatari 9

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano 10

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti 15

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti 18

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 TUF 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 lungo termine denominato "*Piano LTI 2025-2027*" (di seguito, il "Piano") avente ad oggetto l'assegnazione ai Beneficiari del piano stesso - tra cui possono rientrare l'Amministratore Delegato/Group CEO, i dirigenti con responsabilità strategiche di Generali, inclusi i componenti del *Group Management Committee* (GMC), il restante Personale Rilevante, gli altri componenti del *Global Leadership Group* (GLG), i talenti e altri ruoli chiave di Generali e del Gruppo Generali, come individuati dall'Organo Amministrativo all'interno delle strutture della Società e del Gruppo Generali - del diritto di ricevere, a titolo gratuito e al ricorrere di determinate condizioni, azioni ordinarie di Generali.

Il Piano, in continuità con i precedenti, 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.

Ai fini dell'attuazione del Piano, le azioni oggetto di attribuzione gratuita ai Beneficiari dello stesso potranno rivenire, *inter alia*, 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, nei termini di seguito illustrati.

Il presente documento informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Generali in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi, n. 2, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BIt Market Services, all'indirizzo internet **www.emarketstorage.com**. e sul sito internet della Società all'indirizzo **www.generali.com**.

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato/Group CEO:	il principale responsabile della gestione di Generali e del Gruppo Generali.
Amministratori:	gli Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali di Generali e del Gruppo Generali.
Assemblea:	L'Assemblea degli azionisti di Generali che approverà il Piano.
Azioni:	le "Azioni ordinarie Assicurazioni Generali S.p.A.", quotate presso Euronext Milan, mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Beneficiari:	i Beneficiari del presente Piano che saranno individuati a insindacabile giudizio dell'Organo Amministrativo, all'avvio del Piano ovvero nel corso del relativo triennio di riferimento, tra gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori di Generali o del Gruppo Generali investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno di Generali e del Gruppo Generali in un'ottica di creazione di valore. Nel processo d'identificazione dei Beneficiari, l'Organo Amministrativo considererà altresì l'idoneità della funzione assunta, o delle attività svolte, dagli Amministratori, dai Dipendenti e dai collaboratori del Gruppo Generali, ad avere un impatto significativo sul profilo di rischio e strategico di Generali o del Gruppo Generali, tenendo conto, tra l'altro, 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'Organo Amministrativo, dando attuazione al Piano, procederà alla specifica individuazione dei Beneficiari, determinando altresì gli Obiettivi e il numero di Azioni assegnabili.
CO_2 Emissions Reduction Target from Group Activities:	Si riferisce alla percentuale di riduzione delle emissioni di CO_2 equivalente generate dalle attività operative di Gruppo, misurata confrontando l'anno 2027 con la *baseline* 2019. Questa categoria di emissioni include quelle prodotte dai nostri edifici, dai data center, dalla mobilità, dalla carta e sono calcolate nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale (EMS) di Gruppo. Le emissioni di CO_2 equivalente relative al portafoglio assicurativo e a quello investimenti e a nuove categorie di scope 3 (IT, commuting) non sono incluse in questo perimetro.
Codice Civile:	il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Corporate Governance:	il Codice di Corporate Governance cui Generali ha aderito alla data di questo Documento Informativo, approvato dal Comitato Italiano per la Corporate Governance nel dicembre 2019 e pubblicato a gennaio 2020.
Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane:	il Comitato previsto dal Codice di Corporate Governance 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 TUF, approvata dall'Organo Amministrativo e resa pubblica con cadenza annuale.

Comitato Controllo e Rischi: Il Comitato Controllo e Rischi della Compagnia, istituito dal Consiglio in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (art. 6).

Data di Approvazione: la data di approvazione del presente Piano da parte dell'Assemblea.

Dipendenti: i dirigenti e i dipendenti che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, esclusa ogni forma di lavoro autonomo o parasubordinato, con Generali o una società del Gruppo Generali.

Documento Informativo: il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti.

Generali o la Società: Assicurazioni Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi n. 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.

Group Liquidity Ratio: Rapporto fra i *Group Liquidity Needs*, somma di eventuali fabbisogni da parte delle compagnie locali e *l'Expected Cash Position* di Assicurazioni Generali (se negativa), e *Group Free Lending*, somma dei prestiti disponibili delle compagnie locali, le *Committed Credit Lines* e *l'Expected Cash Position* di Assicurazioni Generali (se positiva).

Group Regulatory Solvency Ratio: il rapporto tra fondi propri ammissibili e il requisito patrimoniale di solvibilità di Gruppo, entrambi calcolati in linea con la normativa Solvency II. I fondi propri ammissibili sono al netto del dividendo prevedibile.

Gruppo Generali: Generali e le società di diritto italiano ed estero soggette, direttamente o indirettamente, al controllo di Generali ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile.

Net Holding Cash Flow o NHCF: Flussi di cassa netti disponibili in un dato periodo a livello della capogruppo, dopo le spese di *holding* ed i costi per gli interessi. Le sue principali componenti, considerate in un'ottica di cassa, sono la Remittance dalle Controllate, il risultato della (ri)assicurazione centralizzata, gli interessi sul debito finanziario della Capogruppo, le spese della Capogruppo e le effettive tasse pagate o rimborsate dalla Capogruppo.

Obiettivi: gli indicatori di *performance* individuati dall'Organo Amministrativo e indicati nella Lettera di Partecipazione di ciascun Beneficiario, al cui raggiungimento è condizionata l'attribuzione di Azioni a ciascun Beneficiario, nonché la determinazione del relativo numero.

Organo Amministrativo: il consiglio di amministrazione della Società ovvero suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, che effettueranno ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni determinazione relativa e daranno esecuzione a quanto previsto dallo stesso.

People Engagement Rate: è una misura che sintetizza la fiducia delle persone negli obiettivi e nelle finalità aziendali (connessione razionale), il loro senso di orgoglio (connessione emotiva) e la loro disponibilità a fare un ulteriore sforzo per sostenere il successo (connessione comportamen-

tale). È un indice composto dalla media dei risultati di sei domande specifiche incluse nelle Engagement Survey di Gruppo.

Personale Rilevante: ai fini del presente Piano, la definizione comprende sia (i) il personale identificato presso la Società sulla base dei criteri indicati all'art. 2, comma 1, lett. m) del Regolamento IVASS n. 38/2018, ossia, ai fini del "Piano LTI 2025-2027": i componenti del Group Management Committee (di Assicurazioni Generali), altri ruoli in Assicurazioni Generali di primo riporto all'Amministratore Delegato/Group CEO e al Consiglio di Amministrazione della Società con impatto significativo sul profilo strategico del Gruppo (ossia il Personale Rilevante della Società); che (ii) ulteriori soggetti che operano in altre Società del Gruppo (i c.d. "*Risk Relevant Roles*") individuati sulla base dell'impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo (secondo specifici criteri stabiliti dalla Group Remuneration Internal Policy; ossia il Personale Rilevante di Gruppo).

Piano: il piano di incentivazione a lungo termine rivolto ai Beneficiari, denominato "*Piano LTI 2025-2027*".

Rapporto: il rapporto di lavoro (subordinato e/o di amministrazione) e/o di collaborazione in essere fra il Beneficiario e Generali e/o altra società del Gruppo Generali.

Regolamento Emittenti: il regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato ed integrato.

Relative TSR: il 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 ad una lista selezionata di *peer*.

Lettera di Partecipazione: la lettera che viene consegnata da Generali ai Beneficiari (i) in cui vengono indicati gli Obiettivi – riferiti al Gruppo Generali e/o ai singoli Beneficiari – al raggiungimento dei quali è condizionata l'attribuzione delle Azioni; (ii) la cui sottoscrizione e consegna a Generali ad opera dei Beneficiari costituirà piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.

Somma Sostitutiva: la somma in denaro che Generali, a sua discrezione e sulla base di una deliberazione dell'Organo Amministrativo, può corrispondere anche a singoli Beneficiari in luogo - in tutto o in parte - delle Azioni che dovrebbero essere loro attribuite, da calcolarsi sulla base della media aritmetica dei prezzi delle Azioni su Euronext Milan - come rilevati da Borsa Italiana S.p.A. - nel mese precedente la data di assegnazione delle Azioni (ovvero altro periodo previsto dalla normativa locale applicabile) o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato da Generali.

TUF: il decreto legislativo 24 febbraio 1998, numero 58 e successive modifiche ed integrazioni.

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.

Tra i potenziali Beneficiari del Piano possono essere compresi l'Amministratore Delegato/Group CEO e gli eventuali altri Amministratori con deleghe esecutive e/o gestionali 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 perseguite in termini di politiche retributive.

L'indicazione nominativa dei Beneficiari appartenenti a tale categoria che saranno 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 e i termini 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 possibili Beneficiari del Piano è compreso il Personale Rilevante, tra cui i dirigenti appartenenti al *Group Management Committee* (GMC), altri dirigenti in Assicurazioni Generali (non rientranti nel GMC) appartenenti alla prima linea di riporto dell'Amministratore Delegato/Group CEO e dell'Organo Amministrativo della Società (e con esclusione di manager appartenenti alle c.d. "funzioni fondamentali" che non sono beneficiari di compensi basati su strumenti finanziari[1]). Tra i possibili Beneficiari vi sono altresì ulteriori dirigenti appartenenti al *Global Leadership Group* (GLG) nonché altri Dipendenti, di Generali o del Gruppo Generali, 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 delle categorie di Beneficiari che saranno individuati dall'Organo Amministrativo tra i soggetti sopra indicati, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini 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:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non applicabile.

b) 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.

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

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

1 Oltre ad altri soggetti rientranti nella definizione di Personale Rilevante sopra riportata.

Tra i possibili Beneficiari del Piano sono compresi i dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indicazione dei Beneficiari che saranno individuati dall'Organo Amministrativo tra i dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

b) 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".

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

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 Corporate Governance), 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 altri *stakeholder*, in ottica di medio-lungo termine e di perseguimento di uno sviluppo sostenibile, ciò anche mediante l'inclusione di indicatori di sostenibilità.

Il Piano persegue infatti i seguenti obiettivi:
- stabilire una correlazione tra la componente variabile della remunerazione 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, la sostenibilità 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 ufficiale di chiusura delle Azioni Generali su Euronext Milan 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 a quello di inizio del triennio di riferimento del Piano o, se superiore, del prezzo medio del mese precedente l'Assemblea, su delibera dell'Organo Amministrativo, al fine di allineare ulteriormente gli interessi del management a quelli degli azionisti;
– definire un primo periodo di *performance* triennale (fermo l'ulteriore periodo di differimento biennale, soggetto a determinate condizioni, previsto per i Beneficiari indicati al punto a) del paragrafo 2.2.);
– prevedere specifici meccanismi di *malus* e *clawback* e divieti di c.d. *hedging*.

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 basate sulla performance effettivamente attribuite sia direttamente correlato al

raggiungimento degli Obiettivi individuati dall'Organo Amministrativo.

In particolare, gli Obiettivi che dovranno essere raggiunti ai fini dell'attribuzione delle Azioni basate sulla performance sono i seguenti:
– Relative TSR, con un peso pari al 55%;
– Net Holding Cash Flow, con un peso del 25%
– Indicatori Sustainability & People, in particolare, (i) *CO_2 Emissions Reduction Target from Group Activities* e (ii) *People Engagement Rate*, con un peso del 20%.

La seguente tabella illustra i target fissati per ciascun indicatore e la variazione della percentuale di *vesting* dell'incentivo in base al livello di conseguimento dei *target*.

	55%	+	25%	+	20%	
% LTI Vesting (con interpolazione lineare)	rTSR		Net Holding Cash Flow		Sustainability & People	
					CO_2 Emissions Reduction Target from Group Activities (10%)	People Engagement Rate (10%)
0%			≤ 10,5 mld		≤ 48%	se People Engagement Rate è ≥ benchmark esterno di mercato* per 1 anno su 3
Vesting Target	≥ 50° perc.		≥ 11,0 mld		≥ 50%	se People Engagement Rate è ≥ benchmark esterno di mercato* per 2 anni su 3
Vesting Massimo	≥ 90° perc.		≥ 12,1 mld		≥ 53%	se People Engagement Rate è ≥ benchmark esterno di mercato* per 3 anni su 3

** Willis Towers Watson Europe HQ Financial Services Norm*

L'Obiettivo di relative TSR è misurato in confronto ai seguenti *peer*:

Panel rTSR 2025-2027	
1	AGEAS
2	ALLIANZ
3	ASR NEDERLAND
4	AXA
5	BALOISE HOLDING AG
6	INTESA SANPAOLO
7	MAPFRE
8	NN GROUP
9	POSTE ITALIANE
10	POWSZECHNY ZAKLAD UBEZPIECZEŃ (PZU)
11	SWISS LIFE HOLDING AG
12	UNIPOL
13	UNIQA
14	VIENNA INSURANCE GROUP
15	ZURICH

A quanto sopra si aggiunge la verifica del raggiungimento di un livello minimo di Group Regulatory Solvency Ratio, e del Group Liquidity Ratio quale soglia di accesso (c.d. *Group Gate*), secondo quanto *infra* indicato.

Alla fine del triennio di riferimento del Piano, le Azioni (in un numero determinato sulla base del grado di raggiungimento degli Obiettivi) verranno attribuite ai Beneficiari, in soluzione unica ovvero in due *tranche* (fatto salvo, in ogni caso, quanto indicato

ai successivi paragrafi 4.6 e 4.8), a seconda delle diverse categorie di Beneficiari (v. quanto specificato al successivo paragrafo 2.3).

Il Piano prevede altresì la possibilità di attribuire Azioni aggiuntive ai Beneficiari in applicazione di un principio di c.d. *dividend equivalent*. Qualora, infatti, l'Assemblea distribuisse dividendi a favore degli azionisti nel corso del primo triennio di *performance* ovvero durante l'ulteriore periodo di differimento previsto per taluni Beneficiari, come specificato al successivo paragrafo 2.3, alla scadenza dei medesimi, verrà corrisposto ai Beneficiari, individuati dall'Organo Amministrativo, un numero di Azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel periodo di riferimento.

Le Azioni aggiuntive saranno attribuite contestualmente ed in relazione alle altre Azioni attribuite a ciascun Beneficiario (secondo le tempistiche specificate infra al paragrafo 3.2), nonché soggette alle medesime condizioni di *holding* di seguito indicate e saranno determinate considerando il valore dell'Azione al momento dell'attribuzione, calcolato come la 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 o, se superiore, il prezzo medio del mese precedente l'Assemblea, su delibera dell'Organo Amministrativo, al fine di allineare ulteriormente gli interessi del management a quelli degli azionisti.

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 basate sulla performance attribuibili alla fine del triennio di riferimento del Piano (cui possono sommarsi le eventuali azioni aggiuntive derivanti dal meccanismo di c.d. dividend equivalent descritto al precedente punto 2.2.) è calcolato in base al rapporto fra l'importo massimo di *bonus* (calcolato in una determinata percentuale della remunerazione annua lorda fissa dei Beneficiari) ed il valore dell'Azione, calcolato come media dei prezzi 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 a quello di inizio del triennio di riferimento del Piano Piano o, se superiore , il prezzo medio del mese precedente l'Assemblea, su delibera dell'Organo Amministrativo, al fine di allineare ulteriormente gli interessi del management a quelli degli azionisti.

Più in particolare, il livello di *performance/vesting* massimo (espresso su base annualizzata in percentuale della remunerazione annua lorda fissa come sopra indicato) è pari al 200% complessivo per l'Amministratore Delegato/Group CEO e i componenti del *Group Management Committee* (GMC), al 175% complessivo per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del *Global Leadership Group* (GLG), e all'87,5% complessivo per altri beneficiari, talenti e altri ruoli chiave di Gruppo[2].

Il livello di *performance* è espresso in percentuale rispetto al livello di raggiungimento dei singoli indicatori, i cui risultati finali sono definiti con calcolo indipendente e utilizzando la metodologia di interpolazione lineare.

Il numero delle Azioni potrà ridursi fino ad un livello minimo (anch'esso calcolato in percentuale della remunerazione annua lorda fissa), livello sotto il quale non viene attribuita alcuna Azione.

2 I target di *performance/vesting* sono rispettivamente pari a 150%, e fino al 100% e fino al 50% per: (i) l'Amministratore Delegato/Group CEO e i componenti del GMC; (ii) il restante Personale Rilevante e gli altri membri del Global Leadership Group (GLG) non compresi nelle precedenti categorie; (iii) talenti e altri ruoli chiave di Gruppo. Salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di determinare, all'esito dei processi di governance previsti in materia di remunerazione, misure differenti dell'incentivo a favore di singoli beneficiari o di categorie di beneficiari anche in ottemperanza alla normativa locale/di business vigente. Tali percentuali sono applicabili nell'ipotesi di piani LTI di norma strutturati secondo un sistema c.d. rolling, con l'avvio di un nuovo piano con performance complessiva triennale in ciascun esercizio per tutti i beneficiari c.d. eligible. In conformità con le disposizioni della Politica retributiva e fatta salva la diversa possibilità per la Società di valutare, specie nel caso di rapporti o incarichi a tempo determinato, la partecipazione di specifici beneficiari a un unico piano per tutto il periodo di riferimento, che riassuma e concentri in sé gli incentivi potenziali che deriverebbero dai diversi piani avviati nel medesimo periodo di riferimento, e fermo dunque il rispetto, complessivamente, del Pay-Mix Annualizzato (target e massimo) previsto dalla Politica retributiva.

Il numero di Azioni da attribuire a ciascun Beneficiario sarà determinato alla fine del triennio di riferimento del Piano, a valle di una complessiva verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi, che tenga dunque conto della *performance* realizzata su base triennale (fermo restando che, per i Beneficiari di seguito indicati al punto a), in relazione ai quali è previsto l'ulteriore periodo di differimento biennale, l'effettiva attribuzione della seconda *tranche* di Azioni ed il relativo numero effettivo dipende dalle condizioni *infra* indicate al punto a) ii.).

Al termine del triennio di performance, il Consiglio di Amministrazione, sentita l'opinione del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, avrà la facoltà, a valle della consuntivazione matematica in base alla scala predefinita, di effettuare una valutazione e decidere sul livello di raggiungimento e di pagamento relativo al Net Holding Cash Flow (NHCF), tenendo conto anche della coerenza dell'indicatore NHCF con, solo laddove applicabile, il Risultato Netto considerando anche specifici elementi quali il Free Tangible Capital entrambi sulla base della metrica Local GAAP, in termini di composizione ed evoluzione e della distribuzione dei flussi di NHCF nel periodo.

Le Azioni effettivamente maturate saranno attribuite secondo una tempistica differenziata in funzione delle diverse categorie di Beneficiari. In particolare:

a) Per l'Amministratore Delegato/Group CEO, i Beneficiari appartenenti al *Group Management Committee* (GMC) e per tutti gli altri Beneficiari appartenenti alla categoria del Personale Rilevante la cui componente variabile target della remunerazione[3] è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva:
   i. al termine del primo triennio di *performance* e ferma la verifica del livello di raggiungimento del Group Gate, è prevista l'attribuzione del 50% delle Azioni maturate sulla base degli obiettivi raggiunti; il 25% (ossia la metà delle Azioni di questa prima *tranche*) è immediatamente disponibile (per permettere ai Beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione) mentre il restante 25% (ossia la restante metà delle Azioni di questa prima *tranche*) sarà sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno dall'attribuzione;
   ii. il restante 50% delle Azioni maturate sarà soggetto ad ulteriori due anni di differimento durante i quali la quota maturata può azzerarsi qualora non siano conseguiti i livelli soglia del cosiddetto Group Gate previsto dal piano, ovvero al verificarsi di un'ipotesi di *malus* prevista dal regolamento del piano. Verificato il livello di raggiungimento della predetta soglia e l'assenza di ipotesi di *malus*, e sempreché sia ancora in essere a tale data il Rapporto con Generali (ovvero con altra società del Gruppo Generali)[4], viene attribuito il rimanente 50% delle Azioni maturate; il 25% (ossia la metà delle Azioni di questa seconda *tranche*) sarà immediatamente disponibile (per permettere ai Beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione) mentre il 25% (ossia la restante metà delle Azioni di questa seconda *tranche*) sarà sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno dall'attribuzione;

b) per i restanti Beneficiari: al termine del triennio di *performance* e ferma la verifica del livello di raggiungimento del Group Gate, è previsa l'attribuzione del 100% delle Azioni maturate, di cui il 50% è immediatamente disponibile (per permettere ai Beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione), mentre il restante 50% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di ulteriori due anni dall'attribuzione.

I Beneficiari ed il numero di Azioni assegnabili a ciascuno di essi sono discrezionalmente ed insindacabilmente determinati dall'Organo Amministrativo.

Generali non attribuirà ai Beneficiari le Azioni, nel caso di condotte dolose, grave-

3 Intesa come somma dell'incentivo riveniente dal Piano e da altre forme di incentivazione beneficiate nell'ambito del Rapporto.

4 Salvo in specifiche ipotesi di cessazione del rapporto quali i casi di morte, invalidità permanente, pensionamento o nell'ambito di accordi collettivi espressamente finalizzati all'accompagnamento alla pensione, cessazione ad iniziativa della società per motivi oggettivi/organizzativi, risoluzione consensuale e altre ipotesi assimilabili contrattualmente predeterminate.

mente colpose, di violazioni del Codice di Condotta o di violazioni delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite, in particolar modo quelle a tutela degli assicurati, del trattamento dei dati personali e in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, di sanzioni internazionali, ovvero di mancato raggiungimento dei risultati prefissati o in caso di un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Generali e/o del Gruppo Generali, accertato dall'Organo Amministrativo di Generali (c.d. clausola di *malus*).

Generali si riserva, inoltre, la facoltà di chiedere ai Beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni, nel caso in cui emergano condotte dolose o gravemente colpose (incluso il caso in cui, per effetto delle stesse, i risultati raggiunti si rivelino non duraturi o effettivi), ovvero emergano violazioni del Codice di Condotta, o delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite, in particolar modo quelle a tutela degli assicurati, del trattamento dei dati personali e in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo e di sanzioni internazionali (c.d. clausola di *clawback*).

Malus e *clawback* potranno altresì trovare applicazione in caso di mancato completamento della formazione obbligatoria o delle azioni di rimedio definite nell'ambito di attività di audit, come pure nel caso in cui i dati sulla cui base sia stato determinato l'incentivo oggetto del Piano dovessero rivelarsi manifestamente errati.

Generali, inoltre, ha il diritto di corrispondere anche a singoli Beneficiari, in luogo ed in sostituzione - totale o parziale - dell'attribuzione delle Azioni, la Somma Sostitutiva (fermo il rispetto, *mutatis mutandis*, degli altri termini e condizioni rilevanti del Piano applicabili), sulla base di una deliberazione che l'Organo Amministrativo (ovvero l'organo delegato preposto) può assumere a suo insindacabile giudizio.

In linea con la normativa europea (Solvency II), Generali richiederà ai Beneficiari - attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali che disciplinano il Piano - di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. *hedging*) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nel Piano.

Alla fine del primo periodo di *performance* triennale e, in ogni caso, alla fine dell'ulteriore periodo di differimento biennale[5], l'Organo Amministrativo effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento della soglia di accesso fissata in termini di Group Regulatory Solvency Ratio e del Group Liquidity Ratio. In particolare, anche in caso di raggiungimento degli Obiettivi, Generali non attribuirà ai Beneficiari, in tutto o in parte, le Azioni secondo il seguente schema (c.d. *group gate*):

- Qualora il livello di Group Regulatory Solvency Ratio si collochi al di sotto del 130% (o della diversa percentuale di c.d. "*hard limit*" tempo in tempo fissata dall'Organo Amministrativo) o il Group Liquidity Ratio si collochi al di sotto del -100% (o delle diverse percentuali di tempo in tempo fissate dall'Organo Amministrativo) l'Organo Amministrativo non attribuirà alcuna Azione ai Beneficiari;
- Qualora il Group Regulatory Solvency Ratio risultasse superiore al citato livello di "hard limit", ma inferiore rispetto al livello di "soft limit" di tempo in tempo previsto dal Group Risk Appetite Framework della Società, pari attualmente al 150%, l'Organo Amministrativo – sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi, basato su un'analisi da parte della funzione di Risk Management di taluni specifici parametri[6] – delibererà una riduzione del numero di Azoni da attribuire, nella misura di seguito indicata: (i) una riduzione pari almeno al 25% nel caso in cui il Group Regulatory Solvency Ratio si collochi fra il 140% e 150%, (ii) una riduzione pari almeno al 50% nel caso in cui il Group Regulatory Solvency Ratio si collochi fra il 130% e 140% (fatta salva in ogni caso la possibilità

5 Per i beneficiari di cui al precedente punto a).

6 Quali a titolo esemplificativo: (i) eventuale impatto delle operazioni di M&A approvate in attuazione della strategia, (ii) richiesta di modifiche normative e/o fiscali che implicano un effetto passivo (cioè non legato alla gestione) sull'RSR, (iii) effetti sbilanciati di "ALM" (Asset Liability Management) determinati attivamente (ossia derivanti da decisioni manageriali) sui rischi di mercato, (iv) impatti legati ad "Atti di Dio" (es. catastrofi naturali) e (v) eventi estremi (es. guerra, pandemia).

per il Consiglio di Amministrazione di applicare riduzioni maggiori in casi di particolare gravità).

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 che potranno essere attribuite nell'ambito del Piano è pari a 7.200.000.

Le Azioni a servizio del Piano potranno rivenire, *inter* alia, 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 132 TUF, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 e del Regolamento Delegato UE 2016/1052.

A tale scopo, sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Piano una proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile e 132 TUF.

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 Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Group CEO, anche disgiuntamente tra loro, in ragione delle deleghe attribuitegli.

All'interno dell'Organo Amministrativo, il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane formula le proposte in merito alla remunerazione - anche nella sua componente variabile in attuazione del Piano - degli Amministratori investiti di particolari cariche. Inoltre, il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane fornisce il proprio parere circa la remunerazione a favore dei componenti del Group Management Committee, a fronte della relativa proposta presentata dall'Amministratore Delegato/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, gli Obiettivi vengono individuati e fissati dall'Organo Amministrativo e mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine del Gruppo Generali.

Si precisa che l'Organo Amministrativo può apportare al Piano, al relativo regolamento e/o alle Lettere di Adesione, auto-

nomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, sempre in coerenza con i principi generali perseguiti in termini di politiche retributive, in aggiunta alle eventuali specifiche modifiche ed adeguamenti espressamente previsti nell'ambito del presente documento o comunque consentite dalla normativa secondo quanto di seguito indicato, tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune (ivi inclusa l'anticipata attribuzione delle Azioni ovvero l'eliminazione o modifica dei vincoli di indisponibilità) in conseguenza di fattori straordinari suscettibili di influire sulle Azioni, su Generali e/o sul Gruppo Generali e/o sul Piano e/o sugli Obiettivi (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Generali e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative o delle politiche di remunerazioni, indicazioni o raccomandazioni di autorità regolamentari o modifiche al perimetro di gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, ovvero operazioni o eventi straordinari relativi a c.d. società *peer* e che abbiano dunque un impatto sull'obiettivo di relative TSR[7], *compliance* con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo Generali, variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di politica monetaria internazionale, modifiche ai piani strategici pluriennali), al fine di mantenere invariati (ove possibile) - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

L'Organo Amministrativo potrà altresì adeguare le previsioni del Piano, ove necessario e/o opportuno, alle normative italiane o straniere applicabili rispetto alle quali una o più delle clausole del Piano risultino incompatibili e/o contrarie. Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), l'Organo Amministrativo, nell'ambito delle procedure di *governance* riguardanti la remunerazione e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, potrà rivalutare la generale coerenza e correttezza dei sistemi di incentivazione, incluso questo Piano, ponendo in essere i necessari correttivi e ciò, anche e in particolare, con riferimento agli obiettivi di riferimento, le relative metriche e modalità di valutazione in quanto funzionali a mantenere invariati (ove possibile) – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali perseguiti in termini di politiche retributive – i contenuti sostanziali ed economici essenziali del Piano, conservandone le principali finalità incentivanti (c.d. "Clausola di Mutamento Sfavorevole delle Condizioni").

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'attribuzione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano potrà avvenire impiegando, *inter alia*, azioni proprie rivenienti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile e 132 TUF, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 e del Regolamento Delegato UE 2016/1052.

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

7 E così, a titolo meramente esemplificativo, operazioni quali offerte pubbliche di acquisto o *delisting* relative alle società *peer*, tali da rendere il confronto con il peer non significativo e/o non adeguato ai fini dell'Obiettivo di relative TSR, rendendo necessaria od opportuna una relativa esclusione dal c.d. *peer group*.

dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, nelle sedute dell'12 febbraio e 10 marzo 2025, ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo, e deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Organo Amministrativo.

L'Organo Amministrativo, nella riunione svoltasi in data 12 marzo 2025, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, 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 23 aprile 2025 (in sede ordinaria e straordinaria in prima convocazione) ed occorrendo il 24 aprile 2025 (in sede ordinaria e straordinaria in seconda convocazione).

L'attribuzione delle Azioni sarà deliberata dall'Organo Amministrativo, una volta verificato il livello di raggiungimento degli Obiettivi (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.

Al 12 febbraio e 10 marzo 2025, date in cui si è riunito il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane per definire la proposta in merito al Piano, deliberando di sottoporla all'Organo Amministrativo, il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era pari, rispettivamente, a Euro 31,970 e Euro 31,900.

Al 12 marzo 2025, data in cui si è riunito l'Organo Amministrativo che ha approvato la proposta in merito al Piano, deliberando di sottoporlo all'Assemblea convocata a Trieste per il giorno 23 aprile 2025 (in sede ordinaria e straordinaria in prima convocazione) ed occorrendo il 24 aprile 2025 (in sede ordinaria e straordinaria in seconda convocazione), il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era pari ad Euro 31,900.
Il prezzo delle Azioni al momento della decisione da parte dell'Organo Amministrativo in merito all'attribuzione sarà comunicato con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

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

i. detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
ii. la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF; 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*, contenuta nel Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014, nel TUF e nel Regolamento Emittenti. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati nella suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle Azioni.

In aggiunta a quanto sopra Generali applica le disposizioni in materia di cd. *blocking period* di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014 e le ulteriori disposizioni dettate dalla "Market Abuse Policy di Assicurazioni Generali", che estende i *blocking period* anche ai 15 giorni di calendario precedenti la pubblicazione delle informazioni finanziarie periodiche aggiuntive.

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 primo periodo di valutazione della *performance* di tre anni (2025-2027) e – per taluni Beneficiari - un ulteriore periodo di differimento secondo quanto descritto nel presente Documento Informativo (al termine del quale le Azioni oggetto di differimento, eventualmente incrementate per effetto del meccanismo di c.d. *dividend equivalent,* possono essere effettivamente attribuite, in tutto in parte, subordinatamente alle condizioni – anche in termini di superamento del Gate – sopra indicate ai paragrafi 2.2 e 2.3). È, inoltre, previsto un periodo di c.d. *minimum holding* sulle Azioni assegnate che decorre dal momento di relativa attribuzione.

4.3. Il termine del piano.

Il periodo di vigenza del Piano è previsto fra la Data di Approvazione e la fine del periodo di differimento 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 attribuite ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a 7.200.000.

Il numero di Azioni assegnabili con riferimento a ogni Beneficiario è definito dall'Organo Amministrativo.

Il numero di Azioni effettivamente attribuite a ciascun Beneficiario è in funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi e previa verifica del livello di raggiungimento del Group Gate.

L'attribuzione delle Azioni avverrà solo successivamente alla valutazione della *performance* alla fine del primo periodo di *performance* triennale ovvero, in parte, alla fine dell'ulteriore periodo di differimento previsto per taluni Beneficiari, sulla base di modalità e tempistiche come specificato al paragrafo 2.3).

Le Azioni, una volta attribuite 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 attribuite ai Beneficiari sono soggette ai seguenti vincoli di indisponibilità:

a) per l'Amministratore Delegato/Group CEO, i Beneficiari appartenenti al *Group Management Committee* (GMC) e per tutti gli altri Beneficiari appartenenti alla categoria del Personale Rilevante la cui componente variabile target della remunerazione è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva (v. paragrafo 2.3 che precede), tutte le Azioni matura-

te (i.e. sia quelle attribuite al termine del triennio di *performance*, sia quelle attribuite al termine dell'ulteriore periodo di differimento) sono, per il 50%, immediatamente disponibili al momento dell'attribuzione, e per il restante 50%, soggette ad un periodo di indisponibilità della durata di un anno dalla data di rispettiva attribuzione;

b) per i restanti Beneficiari, tutte le Azioni maturate sono, per il 50%, immediatamente disponibili al momento dell'attribuzione, e per il restante 50%, soggette ad un periodo di indisponibilità della durata di due anni decorrenti dalla data di attribuzione.

È fatta salva una diversa determinazione dell'Organo Amministrativo in senso più favorevole per i Beneficiari, nei limiti della normativa applicabile.

Il vincolo di indisponibilità decorre dalla data in cui le Azioni sono registrate sul deposito titoli intestato ai Beneficiari.

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. Successivamente alla data di scadenza dei periodi di indisponibilità di cui sopra, ulteriori obblighi di mantenimento di parte delle Azioni (secondo quanto in seguito deliberato dall'Organo Amministrativo) possono trovare applicazione agli Amministratori in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

In caso di cessazione del Rapporto, 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.

In caso di violazione del divieto di *hedging* da parte di un Beneficiario (v. sopra, par. 2.3), l'Organo Amministrativo potrà valutare l'adozione delle misure ritenute più opportune, ivi inclusa la decadenza del Beneficiario stesso dal diritto di ricevere le Azioni.

4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto.

In caso di cessazione del Rapporto prima che Generali abbia ricevuto dal potenziale Beneficiario la Lettera di Partecipazione 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 cessazione del Rapporto prima del termine del primo triennio di riferimento del Piano dovuta a maturazione dei requisiti pensionistici, o nell'ambito di accordi collettivi espressamente finalizzati all'accompagnamento alla pensione, o dovuta a morte, o sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione di invalidità, 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 (inclusa dunque, per i Beneficiari la cui componente variabile target della remunerazione è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva, l'applicazione del periodo di ulteriore differimento), in misura proporzionale al periodo di durata del Rapporto rispetto al triennio di riferimento del Piano (*pro rata temporis*).

In tutti i casi di cessazione del Rapporto prima del termine del primo triennio di riferimento del Piano per motivi 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 specificato nel presente capoverso, qualora il Rapporto sia a tempo determinato e abbia una scadenza antecedente la fine del triennio di ri-

ferimento del Piano, i Beneficiari per i quali la scadenza del Rapporto 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 (inclusa dunque, per i Beneficiari la cui componente variabile target della remunerazione è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva, l'applicazione del periodo di ulteriore differimento), in misura proporzionale al periodo di durata del Rapporto rispetto al triennio di riferimento del Piano (*pro rata temporis*).

Nel caso in cui una società del Gruppo Generali (diversa da Generali) cessi di far parte del medesimo, il Rapporto 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 (inclusa dunque, per i Beneficiari la cui componente variabile target della remunerazione è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva, l'applicazione del periodo di ulteriore differimento), in misura proporzionale al periodo di permanenza della società datrice di lavoro nel Gruppo Generali rispetto al triennio di riferimento del Piano[8].

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 Lettera di Partecipazione.

Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato/Group CEO sui diritti derivanti dal Piano, in ipotesi di cessazione dell'incarico in corso di mandato triennale, l'Amministratore Delegato/Group CEO mantiene tali diritti solo pro rata temporis ed esclusivamente nelle ipotesi cosiddette "good leaver" (subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi e fermi gli ulteriori termini e condizioni del relativo regolamento). È invece previsto che, in quelle cosiddette "bad leaver", l'Amministratore Delegato/Group CEO perda tutti i diritti derivanti dal Piano relativi al periodo di tale mandato. Per "bad leaver" si intendono i casi di rinuncia volontaria all'incarico in corso di mandato triennale e di revoca del medesimo per giusta causa. Per "good leaver" si intendono tutte le altre ipotesi di cessazione del rapporto.
Queste previsioni sono in linea con quelle già presenti nei Piani LTI dell'Amministratore delegato/Group CEO dei precedenti mandati.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Group CEO, i Beneficiari appartenenti al *Group Management Committee* (GMC) e tutti gli altri Beneficiari appartenenti alla categoria del Personale Rilevante la cui componente variabile della remunerazione è almeno pari al 70% della remunerazione complessiva (v. paragrafo 2.3 che precede), in caso di cessazione del Rapporto successivamente al termine del primo periodo triennale di riferimento, ma prima del termine dell'ulteriore periodo differimento, gli stessi (salvo diverse specifiche intese contrattuali):

a) manterranno il diritto a conservare le Azioni già attribuite;
b) perderanno il diritto a ricevere le Azioni non ancora attribuite, salvo in specifiche ipotesi di cessazione del Rapporto, quali i casi di morte, invalidità permanente, pensionamento per effetto della maturazione dei relativi requisiti o nell'ambito di accordi collettivi espressamente finalizzati all'accompagnamento alla pensione, cessazione ad iniziativa della società per motivi oggettivi/organizzativi, risoluzione consensuale e/o altre ipotesi contrattualmente predeterminate (ferma l'applicazione delle ulteriori condizioni previste dal presente Documento Informativo).

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di modificare, in senso più favorevole per i Beneficiari, i termini sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del Beneficiario interessato, ovvero anche con riferimento

8 Per i membri del GMC (e gli altri Beneficiari cui trovi applicazione l'ulteriore differimento), nell'ipotesi in cui tale evento si verifichi nel corso del periodo di ulteriore differimento, è previsto il mantenimento del diritto a ricevere la seconda *tranche* di Azioni, ai termini e condizioni di cui all'articolo 2.3. lett. a), ii).

ad Azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

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

Non applicabile: 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 articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non applicabile: non è 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.

L'onere del Piano risulta pari alla somma del costo relativo al periodo di *performance* e di ulteriore differimento, laddove presente, 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 attribuiti alla fine del periodo di riferimento del Piano.

Il costo viene ripartito *pro rata* nell'arco del periodo di maturazione in contropartita alla apposita riserva patrimoniale. Il costo viene aggiornato ad ogni fine anno qualora il numero dei diritti che si stima essere attribuiti alla fine del periodo di riferimento sia variato.

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

Non applicabile. La modalità di finanziamento del Piano è l'acquisto di azioni proprie sul mercato, senza diluizione di capitale.

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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

4.16. Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

4.17. Scadenza delle opzioni.

Non applicabile, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

4.19. Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:
a) 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

b) 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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

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

Non applicabile, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

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, il piano prevede l'assegnazione di restricted stock.

4.24. Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:
a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;
b) 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.

Le informazioni di cui al quadro 1, sezione 1 della Tabella dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché all'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con riferimento ai piani di incentivazione in essere, sono disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.generali.com.

Le informazioni di cui al quadro 1, sezione 2 della Tabella dello Schema 7 dell'Allegato 3A Regolamento Emittenti, nonché all'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, saranno fornite - come sopra indicato - secondo le modalità e i termini di cui al succitato art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

generali.com