

NOTA DI CHIARIMENTO

Con la presente nota s'intendono fornire chiarimenti in merito a taluni specifici elementi strutturali del Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTIP), più precisamente, riguardo alla posizione dei *manager* da inserire nella c.d. "*fascia zero*", alla determinazione degli obiettivi loro assegnati ed ai relativi *target*. Al contempo si forniscono delucidazioni riguardo alla struttura della remunerazione variabile di breve termine descritta nel *Remuneration Report*.

Come noto, il *Remuneration Report* ed il LTIP – unitamente alla proposta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio del LTIP stesso – saranno oggetto di esame ed approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata, in sede ordinaria e straordinaria, per i giorni 26-28-30 aprile 2011.

1. – Con riguardo all'individuazione dei soggetti da inserire nella predetta "*fascia zero*" del LTIP, fermo restando che i medesimi saranno individuati, in conformità a quanto previsto dal Regolamento del LTIP, dal Consiglio di Amministrazione di Generali su proposta del Comitato per la Remunerazione, è ragionevole prevedere che in detta fascia verranno inseriti gli esponenti del *top management* di Generali e responsabili di territori aventi rilevanza strategica.

2. – Per quanto concerne la determinazione degli obiettivi e dei relativi *target* per i soggetti da inserire nella "*fascia zero*", anche questa è demandata, ai sensi del regolamento del Piano, ad una deliberazione che sarà assunta dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, in un momento successivo rispetto all'approvazione del LTIP da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

In ogni caso, detti obiettivi saranno coerenti con i principi di stabilità nel medio/lungo termine e di collegamento tra la remunerazione variabile e la crescita del valore, sia in termini assoluti che relativi.

Coerentemente con quanto sopra esposto, si dà evidenza del fatto che gli obiettivi attualmente individuati e la loro incidenza percentuale, che sono diversi per ciascuno degli assegnatari in considerazione del diverso ruolo ricoperto, sono i seguenti:

- il c.d. *Total Shareholders' Return*, con un'incidenza percentuale del 30% sull'ammontare complessivo del *bonus*;
- l'utile netto di Gruppo normalizzato, con un'incidenza percentuale del 30% o dello 0% a seconda dell'assegnatario;
- il Risultato Operativo (relativo all'area di competenza dell'assegnatario), con un'incidenza percentuale del 40% o del 15% a seconda dell'assegnatario;
- il ROEV (*Return on Embedded Value*) di Gruppo, con un'incidenza percentuale del 30% o del 25% a seconda dell'assegnatario.

3. – Per quanto riguarda l'incidenza del *bonus* di lungo termine sulla remunerazione fissa, il valore massimo che il *bonus* può assumere in caso di raggiungimento del livello di *overperformance* varia, a seconda dell'assegnatario, tra il 144% ed il 180% dell'ammontare complessivo della RAL.

Quanto sopra esposto avuto riguardo al primo ciclo di attuazione del LTIP. Per quanto attiene ai cicli successivi al primo, le determinazioni che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente all'attuazione del predetto piano, verranno rese note al mercato in conformità alle vigenti prescrizioni normative CONSOB e saranno oggetto di ampia *disclosure* a partire dall'edizione della "Relazione sulla politica di remunerazione del management della Società e del Gruppo" che sarà pubblicata nel 2012.

4. – Per quanto attiene alla remunerazione variabile di breve periodo descritta nel *Remuneration Report*, gli obiettivi ed i relativi pesi inseriti nelle *Balanced Scorecard* 2011 dei vertici aziendali mirano a concorrere al raggiungimento dei *target* triennali e sono legati a:

- Utile netto normalizzato, con un'incidenza percentuale del 40% o dello 0% a seconda dell'assegnatario sull'ammontare complessivo del *bonus*;
- RORAC, con un'incidenza percentuale del 30% o del 25% a seconda dell'assegnatario;
- Risultato Operativo, con un'incidenza percentuale dello 30% ovvero del 20% o dello 0% a seconda dell'assegnatario;
- *New Business Value*, con un'incidenza percentuale dello 25% ovvero del 20% o dello 0% a seconda dell'assegnatario;
- *Net Capital Gain*, con un'incidenza percentuale del 20% o dello 0% a seconda dell'assegnatario;
- Azioni relative alla *Governance*, con un'incidenza percentuale del 30% ovvero del 25% o del 20% a seconda dell'assegnatario;
- Azioni relative al Progetto *Solvency II*, con un'incidenza percentuale del 10% o dello 0% a seconda dell'assegnatario.

Il valore massimo che il *bonus* di breve termine può assumere in caso di raggiungimento del livello di *overperformance* varia a seconda dell'assegnatario tra il 75% ed il 150% dell'ammontare complessivo della RAL.

ASSICURAZIONI GENERALI SPA