

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

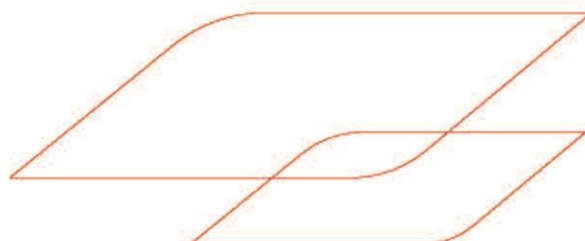
Il 2022 è stato il primo anno del piano strategico *Lifetime Partner 24: Driving Growth*, incentrato sulla crescita sostenibile di Generali.

I report sulle attività e sui risultati conseguiti quest'anno raccontano una storia di solidità finanziaria e di redditività, di innovazione tecnologica, di vicinanza ai clienti. Raccontano anche una storia di sostenibilità integrata con il nostro mestiere di assicuratori e di investitori e con il nostro ruolo di employer e di corporate citizen. Raccontano, infine, come un player globale abbia operato in un settore di grande rilevanza per il welfare delle società e il benessere delle persone, gestendo professionalmente le incertezze e i rischi del futuro.

Le immagini che corredano questa storia sono immagini di persone durante un giorno della loro vita, mentre lavorano, studiano o si divertono, adulti o bambini, e di un ambiente fatto di alberi e di cielo, ma anche di città smart e green, per rappresentare l'ambizione di essere Partner di Vita dei nostri clienti e un punto di riferimento per le comunità in cui operiamo.

ORGANI SOCIALI AL 13 MARZO 2023

Presidente	Andrea Sironi
Amministratore Delegato e Group CEO	Philippe Donnet
Consiglieri di Amministrazione	Marina Brogi Flavio Cattaneo Alessia Falsarone Clara Furse Umberto Malesci Stefano Marsaglia Antonella Mei-Pochtler Diva Moriani Lorenzo Pelliccioli Clemente Rebecchini Luisa Torchia
Collegio Sindacale	Carolyn Dittmeier (Presidente) Antonia Di Bella Lorenzo Pozza Silvia Olivotto (Supplente) Tazio Pavanel (Supplente)
Segretario del Consiglio	Giuseppe Catalano



Assicurazioni Generali S.p.A. Società costituita nel 1831 a Trieste

Sede legale in Trieste (Italia), piazza Duca degli Abruzzi, 2
 Capitale sociale € 1.586.833.696 interamente versato
 Codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro Imprese della Venezia Giulia 00079760328
 Partita IVA 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

ISIN: IT0000062072
 Reuters: GASLMI
 Bloomberg: GIM



Contatti disponibili a fine volume



Commenti e opinioni sulla Relazione possono essere inviati a group_reward@generali.com

INDICE

La visione integrata dei nostri report

Informazioni sulla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

We, Generali

Dati significativi del Gruppo

La nostra strategia

Sezione I – Relazione sulla Politica in materia di remunerazione

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane

Sintesi della Politica retributiva e principali novità

Principi della Politica retributiva

Struttura della remunerazione

Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'altro Personale Rilevante

Remunerazione del Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali

Remunerazione e sostenibilità: obiettivi ESG nella Politica retributiva

Gender Balance & Pay Equity

Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali

Governance e Compliance

Trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto

Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti

Introduzione

Parte I

Parte II

Sezione III – Verifiche delle Funzioni Fondamentali

Informativa ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del regolamento CONSOB

Glossario

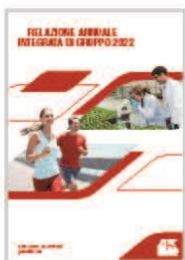
Contatti

LA VISIONE INTEGRATA DEI NOSTRI REPORT

La nostra storia di creazione di valore sostenibile continua a basarsi sull'adozione evolutiva del pensiero integrato, permettendoci di vivere secondo i nostri valori e di mettere in atto pratiche e processi allineati al nostro *purpose*. Raccontiamo la nostra storia adottando un approccio Core & More¹.

CORE

Il report **Core** del Gruppo è rappresentato dalla **Relazione Annuale Integrata**, che illustra a beneficio di tutti gli stakeholder il modello di business e il processo di creazione di valore in maniera olistica, integrando informazioni di carattere finanziario e non finanziario identificate come materiali.



RELAZIONE ANNUALE INTEGRATA DI GRUPPO

Fornisce una visione concisa e integrata delle performance finanziarie e non finanziarie del Gruppo, anche ai sensi del decreto legislativo (d.lgs.) 254/2016 e del regolamento UE 2020/852.

La rendicontazione **More** comprende altri report del Gruppo e canali di comunicazione con l'obiettivo di fornire informazioni dettagliate destinate ad una audience specializzata o ad attori che intendono approfondire alcune tematiche specifiche.

MORE

RELAZIONE ANNUALE INTEGRATA E BILANCIO CONSOLIDATO

Amplia il contenuto della Relazione Annuale Integrata di Gruppo dettagliandone le performance finanziarie nel rispetto della normativa nazionale e internazionale.

RELAZIONE SUL GOVERNO SOCIETARIO E GLI ASSETTI PROPRIETARI

Illustra il funzionamento del sistema di governo societario di Assicurazioni Generali e il suo assetto proprietario.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Dettaglia specifiche indicazioni sulla politica retributiva adottata dal Gruppo e sulla sua attuazione.

RELAZIONE SULLA GESTIONE E BILANCIO D'ESERCIZIO DELLA CAPOGRUPPO

Fornisce l'informativa sulle performance di Assicurazioni Generali secondo le disposizioni normative vigenti.

GROUP ACTIVE OWNERSHIP REPORT

Descrive le modalità in cui il Gruppo attua la propria politica di impegno, inclusi una descrizione del dialogo con le società partecipate, l'esercizio dei diritti di voto e la collaborazione con gli altri investitori.

INFORMATIVA FINANZIARIA SUL CLIMA

Fornisce agli investitori e agli altri stakeholder informazioni rilevanti per valutare l'adeguatezza dell'approccio al cambiamento climatico da parte del Gruppo e la capacità di gestire i rischi e le opportunità che esso comporta.

GREEN BOND REPORT

Illustra l'utilizzo dei proventi raccolti dall'emissione di green bond di Generali e i relativi impatti espressi in termini di minori emissioni di gas serra.

SUSTAINABILITY BOND REPORT

Illustra l'utilizzo dei proventi raccolti dall'emissione di sustainability bond di Generali, nonché i relativi impatti espressi in termini di minori emissioni di gas serra e le spese inerenti alle iniziative sociali intraprese.

GREEN INSURANCE-LINKED SECURITIES REPORT

Descrive l'allocazione del capitale di rischio liberato attraverso il green insurance-linked securities e i relativi impatti in termini di minori emissioni di gas serra.

TAX TRANSPARENCY REPORT

Descrive i pilastri su cui poggia la sostenibilità di Generali in campo fiscale ed illustra la Total Tax Contribution del Gruppo, cioè l'apporto delle sue società alle giurisdizioni in cui operano in termini di imposte proprie e di imposte trattenute.

[generali.com](https://www.generali.com)

per ulteriori informazioni sul Gruppo e sulla rendicontazione Core & More



¹ L'approccio alla rendicontazione Core & More è stato ideato da Accountancy Europe, che riunisce 60 organizzazioni professionali da 35 paesi che rappresentano un milione di contabili, revisori e consulenti qualificati. Per ulteriori approfondimenti www.accountancyeurope.eu/.

INFORMAZIONI SULLA RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti del Gruppo è il documento che viene sottoposto al voto degli Azionisti durante l'Assemblea in conformità con la regolamentazione IVASS in materia di politiche di remunerazione (contenuta nel Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018) e le previsioni normative applicabili agli emittenti quotati (art. 123-ter del TUF e Regolamento Emittenti CONSOB).

La Relazione include:

- una **Sezione I**, sottoposta all'Assemblea degli Azionisti per approvazione: questa sezione contiene la descrizione dei principi della nostra politica e della struttura del sistema di incentivazione e degli altri elementi che compongono il pacchetto retributivo. In linea con quanto richiesto dalla regolamentazione IVASS, la sezione contiene anche, tra l'altro:
 - un'illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che intendiamo perseguire attraverso la politica retributiva;
 - informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
 - indicazione dei criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra remunerazione fissa e variabile e i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento della remunerazione variabile, nonché la politica in materia di trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto;
 - informazioni sulle modifiche apportate rispetto alle politiche già approvate.
- una **Sezione II**, sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea: questa sezione contiene l'informativa ex-post sui compensi corrisposti nell'esercizio precedente (2022) all'Amministratore Delegato/Group CEO e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ivi incluse informazioni sull'esecuzione del sistema di incentivazione;
- un **Report** recante un'informativa sulle verifiche effettuate in materia di remunerazioni dalle Funzioni Fondamentali di Audit, Compliance & Risk Management.



WE, GENERALI

DATI SIGNIFICATIVI DEL GRUPPO¹

Siamo uno dei maggiori player globali del settore assicurativo e dell'asset management. Con 82 mila dipendenti nel mondo, 161 mila agenti e 69 milioni di clienti, vantiamo una posizione di leadership in Europa ed una presenza sempre più significativa in Asia e America Latina.

PREMI COMPLESSIVI

€ 81.538 mln

+1,5%

RISULTATO OPERATIVO

€ 6.509 mln

+11,2%

UTILE NETTO

€ 2.912 mln

+2,3%

UTILE NETTO NORMALIZZATO²

€ 2.912 mln

+4,2%

DIVIDENDO PER AZIONE PROPOSTO

€ 1,16

+8,4%

DIVIDENDO COMPLESSIVO PROPOSTO³

€ 1.790 mln

+5,8%

ASSET UNDER MANAGEMENT (AUM) COMPLESSIVI

€ 618 mld

-12,9%

SOLVENCY RATIO

221%

-6 p.p.

VITA

RACCOLTA NETTA VITA

€ 8.696 mln

-36,1%

PREMI LORDI EMESSI € 52.902 MLN (-2,4%)

NEW BUSINESS VALUE (NBV)

€ 2.478 mln

+4,2%

RISULTATO OPERATIVO

€ 3.522 mln

+25,1%

DANNI

PREMI LORDI EMESSI

€ 28.636 mln

+9,8%

COMBINED RATIO (CoR)

93,2%

+2,4 p.p.

RISULTATO OPERATIVO

€ 2.696 mln

+1,7%

ASSET & WEALTH MANAGEMENT

RISULTATO OPERATIVO

€ 972 mln

-9,6%

HOLDING E ALTRE ATTIVITÀ

RISULTATO OPERATIVO

€ 202 mln

+28,9%

1. Tutte le variazioni nella Relazione Annuale Integrata sono calcolate rispetto al 2021, salvo laddove diversamente indicato. Le variazioni di premi, raccolta netta Vita e nuova produzione sono a termini omogenei (ossia a parità di cambi e area di consolidamento); di conseguenza, il contributo del gruppo Cattolica è neutralizzato nel calcolo delle variazioni a termini omogenei. Le variazioni di risultato operativo, investimenti propri e riserve tecniche Vita escludono le eventuali entità in dismissione o cedute dal periodo comparativo; di conseguenza, considerano il contributo del gruppo Cattolica nelle variazioni percentuali. Gli indicatori non finanziari inclusi nella DNF fanno riferimento alle società consolidate integralmente; a meno che non sia diversamente indicato nei capitoli a loro dedicati.
2. L'utile netto normalizzato - definito come l'utile netto senza l'impatto delle plusvalenze e minusvalenze derivanti dalle acquisizioni e dismissioni - coincide con il risultato del periodo al 31 dicembre 2022 e risulta in crescita del 4,2%. Nel 2021 si attestava a € 2.795 milioni, calcolato escludendo € 52 milioni relativi all'operazione di acquisizione del controllo e dei costi straordinari legati all'integrazione del gruppo Cattolica.
3. Il dividendo complessivo proposto tiene conto di tutte le operazioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione al 13 marzo 2023 o eseguite sul capitale sociale alla stessa data ed esclude le azioni proprie detenute dalla Società.

IMPRONTA CARBONICA DEL PORTAFOGLIO DI INVESTIMENTI (EVIC)⁴

 100 tCO₂e/€ mln -45,1% vs 2019 (anno base)
NUOVI INVESTIMENTI GREEN E SOSTENIBILI (2021-2022)

€ 5.727 mln

FENICE 190 (2020-2022)

€ 2.080 mln

PREMI DA SOLUZIONI ASSICURATIVE CON COMPONENTI ESG⁵

 € 19.868 mln +11,7%
RELATIONSHIP NPS

 18,2 +4
INVESTITORE RESPONSABILE
ASSICURATORE RESPONSABILE
DATORE DI LAVORO RESPONSABILE
CITTADINO RESPONSABILE
DONNE IN POSIZIONI STRATEGICHE

30%

DIPENDENTI UPSKILLED

35%

ENTITÀ CHE LAVORANO IN MODO IBRIDO

100%

TASSO DI ENGAGEMENT

 84% +1 p.p.
EMISSIONI DI GAS SERRA DALLE ATTIVITÀ OPERATIVE DI GRUPPO (SCOPE 1 E SCOPE 2)

 55.804 tCO₂e -21,6% vs 2019 (anno base)

PAESI ATTIVI

 24 +4,4%
PARTNER ATTIVI

 77 +26,2%

4. L'indicatore si riferisce all'impronta carbonica del portafoglio di investimenti diretti general account delle compagnie assicurative del Gruppo in azioni e obbligazioni societarie quotate, in termini di intensità di carbonio (EVIC).

5. Generali conferma l'impegno nel dare trasparenza ai comportamenti virtuosi dei propri clienti e, preso atto delle evoluzioni in essere del contesto normativo e regolatorio in materia di sostenibilità, ha deciso di rinominare l'indicatore *premi da soluzioni assicurative sostenibili* - precedentemente comunicato al mercato - in *premi da soluzioni assicurative con componenti ESG*.

LA NOSTRA STRATEGIA



**IMPATTO SOCIALE,
AMBIENTALE E
SUGLI STAKEHOLDER
PER UNA
TRASFORMAZIONE
SOSTENIBILE**



**INVESTITORE
RESPONSABILE**

PIENA INTEGRAZIONE⁶ DEI CRITERI ESG ENTRO IL 2024
PORTAFOGLIO INVESTIMENTI A **ZERO EMISSIONI NETTE** AL 2050,
CON UN OBIETTIVO INTERMEDIO DI RIDUZIONE DEL 25%⁷ ENTRO IL 2024
€ 8,5-9,5 miliardi
NUOVI INVESTIMENTI GREEN E SOSTENIBILI 2021-2025
€ 3,5 miliardi
PIANO DI INVESTIMENTI AL 2025 PER SOSTENERE LA RIPRESA DELL'UE

**ASSICURATORE
RESPONSABILE**

+5-7%
PREMI DA SOLUZIONI ASSICURATIVE CON COMPONENTI ESG CAGR 2021-2024
PORTAFOGLIO ASSICURATIVO A **ZERO EMISSIONI NETTE** AL 2050
FAVORIRE LA TRANSIZIONE SOSTENIBILE PER LE PMI
ATTRAVERSO IL PROGETTO **ENTERPRIZE**

**DATORE DI LAVORO
RESPONSABILE**

SOSTENIBILITÀ INTEGRATA IN TUTTI I PROCESSI HR, INSERITA IN UNA STRATEGIA SULLE PERSONE FOCALIZZATA SU CULTURA, DIVERSITÀ, AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE E NUOVO MODO DI LAVORARE
PROGRAMMI DI **CHANGE MANAGEMENT** RELATIVI ALLA SOSTENIBILITÀ PER IL SENIOR MANAGEMENT E PER TUTTI I DIPENDENTI
UNA **GOVERNANCE PER LA SOSTENIBILITÀ** A SOSTEGNO DELLA NOSTRA AMBIZIONE

**CITTADINO
RESPONSABILE**

THE HUMAN SAFETY NET - UN CENTRO DI INNOVAZIONE SOCIALE ALIMENTATO DALLE COMPETENZE, DAI NETWORK E DALLE SOLUZIONI DI GENERALI PER CREARE IMPATTO SOCIALE, SOSTENENDO I GRUPPI PIÙ VULNERABILI E LIBERARE IL LORO POTENZIALE

6. General account - Investimenti diretti (obbligazioni e azioni societarie, obbligazioni sovrane).

7. General account - Portafogli di azioni e obbligazioni societarie quotate. Riduzione in termini di intensità di gas serra per importo investito. Anno base: 2019.

LIFETIME PARTNER 24: DRIVING GROWTH

> 4%

CAGR 2021-2024 PREMI DANNI NON AUTO

€ 2,3-2,5 miliardi

VALORE DEL NUOVO BUSINESS VITA AL 2024

RIDUZIONE COSTI PER COMPENSARE L'INFLAZIONE
NEI MERCATI ASSICURATIVI EUROPEI⁸

Fino a 1,5 miliardi

POTENZIALE RIDUZIONE DEL CAPITALE RICHIESTO PER SOLVENCY II

€ 2,5-3 miliardi

CASSA DISCREZIONALE DISPONIBILE

+ € 100 milioni

RICAVI DA TERZE PARTI NELL'ASSET MANAGEMENT

RELATIONSHIP NPS

MANTENERE LA LEADERSHIP TRA I NOSTRI CONCORRENTI INTERNAZIONALI EUROPEI

€ 1,1 miliardi

INVESTIMENTI CUMULATI IN DIGITALE E TECNOLOGIA

2,5-3 p.p.

MIGLIORAMENTO DEL COST/INCOME RATIO⁹

**UTILI PER AZIONE
IN FORTE CRESCITA**

6-8%

RANGE CAGR DELL'EPS¹⁰
2021-2024

**MAGGIORE GENERAZIONE
DI CASSA**

> € 8,5 miliardi

FLUSSI DI CASSA NETTI DISPONIBILI
A LIVELLO DELLA CAPOGRUPPO¹¹
2022-2024

DIVIDENDI IN CRESCITA¹²

€ 5,2-5,6 miliardi

DIVIDENDI CUMULATI 2022-2024,
CON RATCHET SUL DIVIDENDO
PER AZIONE

GRAZIE AL VALORE DELLE NOSTRE PERSONE.

**CAPITALE UMANO
COME RISORSA
FONDAMENTALE
PER REALIZZARE
CON SUCCESSO
IL NUOVO PIANO**



**CREARE UN AMBIENTE APERTO
ED INCLUSIVO GARANTENDO
PARI OPPORTUNITÀ**

40%

DONNE IN POSIZIONI
STRATEGICHE¹³

**INVESTIRE IN COMPETENZE DIGITALI
E STRATEGICHE METTENDO
LE PERSONE AL CENTRO
DELLA NOSTRA TRASFORMAZIONE**

70%

DIPENDENTI UPSKILLED

**CREARE UN'ORGANIZZAZIONE
EFFICIENTE E AGILE ADOTTANDO
UN MODELLO DI LAVORO IBRIDO
E SOSTENIBILE GRAZIE AL DIGITALE**

100%

ENTITÀ CHE LAVORANO
IN MODO IBRIDO

**SVILUPPARE UNA CULTURA
INCENTRATA SUL CLIENTE,
SOSTENIBILE E MERITOCRATICA**

TASSO DI ENGAGEMENT >
BENCHMARK ESTERNO
DI MERCATO¹⁴

8. Escluso il costo della forza vendita.

9. I ricavi sono definiti come la somma delle spese generali, del risultato operativo e del risultato non-operativo (con l'esclusione del risultato investimenti non operativi e degli interessi passivi sul debito finanziario); perimetro assicurativo (perimetro totale di Gruppo, con l'esclusione di A&WM e EA). Target basato sui principi contabili IFRS attualmente in vigore.

10. CAGR su 3 anni; normalizzato per l'impatto di plus e minusvalenze derivanti da acquisizioni e dismissioni. Target basato sui principi contabili IFRS attualmente in vigore.

11. Flussi di cassa netti alla Holding e dividendi espressi in visione di cassa.

12. Subordinato all'assenza di raccomandazioni regolamentari ostative.

13. Group Management Committee, Global Leadership Group e la loro prima linea di riporto.

14. Willis Tower Watson Europe HQ Financial Services Norm.

SEZIONE I RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

SEZIONE I

Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane

1. Sintesi della Politica retributiva e principali novità

Principali novità

Principi della Politica retributiva

Governance

Pay-Mix

Remunerazione e performance sostenibile

Trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto

Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

Gender Balance & Pay Equity

Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali

Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti

2. Principi della Politica retributiva

Equità e coerenza

Allineamento alla strategia e creazione di valore sostenibile

Competitività

Valorizzazione di merito e performance

Governance chiara e Compliance

3. Struttura della remunerazione

Destinatari della Politica retributiva

Elementi del pacchetto retributivo

4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

Pacchetto retributivo

Remunerazione verso il mercato e il contesto regolamentare

Componenti della remunerazione

5. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'altro Personale Rilevante

Pacchetto retributivo

Remunerazione verso il mercato e il contesto regolamentare

Componenti della remunerazione

Linee guida interne di Gruppo sulla remunerazione conformi alle richieste regolamentari nazionali e internazionali

6. Remunerazione del Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali

Pacchetto retributivo

Remunerazione verso il mercato e il contesto regolamentare
Componenti della remunerazione

7. Remunerazione e sostenibilità: obiettivi ESG nella Politica retributiva

La sostenibilità per Generali
Obiettivi ESG nella Politica retributiva
Diversità, Equità e Inclusione

8. Gender Balance & Pay Equity

La nostra ambition e le nostre azioni
Metodologia di analisi per Gender Balance & Pay Equity
Risultati a livello di Gruppo e principali evidenze su Gender Balance & Pay Equity

9. Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali

Contesto
Beneficiari
Caratteristiche principali del piano
Evoluzione della struttura del piano

10. Governance e Compliance

Sistema di governance
Politica retributiva per gli organi sociali

11. Trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto

Politica applicabile agli Amministratori
Politica applicabile all'Amministratore Delegato/Group CEO
Politica applicabile al restante Personale Rilevante

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E LE RISORSE UMANE

Cari Azionisti,

da diversi anni l'Europa vive uno stato generale di incertezza e insicurezza dovuto al susseguirsi e al sovrapporsi di diverse situazioni di emergenza: una vera e propria "**permacrisi**" - definita parola dell'anno per il 2022 - con notevoli impatti sull'economia, la politica e la società. Lo scorso anno, infatti, tutti noi abbiamo operato in un contesto di mercato difficile e di forte discontinuità, caratterizzato dalla guerra in Ucraina e conseguente crisi energetica, dalla persistente pandemia da Covid, dagli effetti dei cambiamenti climatici, dall'aumento dei tassi di inflazione e dai timori di recessione.

Nell'incertezza globale Generali ha confermato la sua **storica resilienza registrando a fine 2022 solidi risultati** che dimostrano, ancora una volta, quanto l'impegno nell'implementazione del piano strategico 'Lifetime Partner 24: Driving Growth' sia la strada maestra per conseguire una crescita profittevole, ponendo al centro la Sostenibilità intesa come creazione di valore condiviso nel tempo. Lo scorso anno il **Risultato Operativo di Gruppo** si è, infatti, confermato in forte crescita superando per la prima volta nella storia della Società i 6 miliardi di Euro, grazie a un **business mix Vita più redditizio**, un **solido risultato del segmento Danni** e una **buona performance dell'Asset & Wealth Management** nonostante l'andamento del mercato dei capitali. Nel 2022 Generali ha, inoltre, confermato i progressi fatti in termini di **M&A** e rafforzato la sua **solidità patrimoniale**, imprimendo parallelamente una forte **accelerazione** a tutte le iniziative riguardanti gli ambiti relativi all'**Innovazione** e al **Digitale**.

Il merito di questi risultati va al Management e a tutte le persone del Gruppo che, nel difficile contesto di mercato, hanno promosso azioni significative per interpretare e gestire al meglio le opportunità e i rischi insiti in queste nuove grandi sfide globali.

L'adozione di nuove modalità di lavoro ibride e iniziative di well-being, così come l'implementazione di programmi di upskilling e di Diversità, Equità e Inclusione sono solo alcuni esempi di come le persone del Gruppo agiscano all'interno di un ambiente di lavoro inclusivo che segue procedure trasparenti e modelli innovativi, il cui valore è ampiamente riconosciuto dai dipendenti, come testimoniato dal **risultato record raggiunto nell'Engagement Survey** condotta su tutta la popolazione aziendale.

Un ulteriore segno tangibile del nostro impegno nel promuovere una cultura dell'ownership e nel favorire l'engagement è rappresentato dall'importo monetario straordinario erogato a tantissimi dipendenti che hanno investito nella prospettiva del Gruppo attraverso il Piano We SHARE, quale riconoscimento del loro ruolo significativo nel raggiungere gli obiettivi del piano strategico 2019-2021 anche in uno scenario di mercato avverso.

Per il futuro Generali conferma il proprio impegno teso a perseguire una **crescita sostenibile, migliorare il profilo degli utili e guidare l'innovazione**: ambiziosi obiettivi rinnovati a conclusione di un decisivo momento di confronto assembleare che ha portato a un ulteriore rafforzamento della Società con un management team forte e coeso, pienamente sostenuto da una costante e costruttiva dialettica con il nuovo Consiglio di Amministrazione.

Nel corso di questo ciclo strategico Generali continuerà a **investire sulle sue persone** per garantire che siano coinvolte direttamente nel realizzare gli sfidanti obiettivi della Strategia. Un esempio fra tutti è rappresentato dalla decisione della Compagnia di evolvere il piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo **We SHARE** approvato lo scorso anno per renderlo maggiormente efficace rispetto all'attuale contesto di mercato, caratterizzato da elevata volatilità e inflazione, e avere un ancor più ampio allineamento con gli interessi degli azionisti.

Il nuovo Piano proposto offre **ai dipendenti l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni agevolate**, introducendo **nuove previsioni** in presenza di **ulteriori chiari obiettivi di performance** e confermando il legame con **l'ancor più significativo target ESG** di riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo.

Le nuove sfide poste dallo scenario macroeconomico in evoluzione non hanno scalfito i **principi ispiratori della nostra Politica retributiva**, volta a **premiare il merito e il rispetto dei valori** di Gruppo, con **l'obiettivo di valorizzare il talento e di riconoscere il raggiungimento di risultati durevoli e la creazione di valore sostenibile e condiviso**, in linea con le aspettative degli stakeholder.

A questo scopo, abbiamo continuato il percorso di **confronto e ascolto proattivo di tutte le parti interessate** che ci ha permesso di informare di conseguenza la nostra Politica retributiva. Il Comitato ha particolarmente apprezzato il **dialogo proficuo e costante instaurato con i proxy advisor e gli investitori istituzionali**, traendone utili indicazioni su come evolvere le nostre politiche.

I **principali aggiornamenti** introdotti nella **Politica di Remunerazione 2023** presentata in questa Relazione hanno infatti come principale driver l'allineamento alle raccomandazioni e alle aspettative ricevute dagli investitori istituzionali e dai proxy advisor, garantendo sempre la necessaria conformità regolamentare.

La nostra Politica **conferma l'ampio livello di disclosure** in linea con le best practice internazionali in relazione alle tematiche di maggior attenzione del mercato quali: il **nuovo pacchetto retributivo del Group CEO per l'intero mandato**, la **correlazione tra pay e performance**, le **policy sui trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto** e le **linee guida sul possesso azionario** per il Top Management.

Particolarmente importante è sottolineare l'impegno prospettico del Consiglio volto a riequilibrare i pacchetti retributivi definiti per il **nuovo mandato del Presidente e del Group CEO**, che sono stati significativamente ridotti rispetto alla precedente Politica di Gruppo, nonostante l'evidenza dei dati di benchmarking di mercato dimostri continuità o aumento delle remunerazioni percepite dai peer.

Le ulteriori novità del 2023 comprendono l'aggiornamento dei principali indicatori finanziari del sistema di incentivazione in considerazione dell'introduzione dei **nuovi standard contabili IFRS17** con conseguente maggiore volatilità dei risultati, a cui si affianca un aumento del peso dell'obiettivo di Return on Risk Capital per rafforzare la correlazione tra remunerazione e il profilo di rischio adottato dal Management. L'aggiornamento del sistema di incentivazione include anche il **miglioramento della misurabilità delle ambizioni e dei range di performance degli indicatori non finanziari/ESG** per favorire una maggiore trasparenza sulla definizione e sul livello di raggiungimento di tali obiettivi.

In questo contesto di grande trasformazione, riteniamo che questa Politica retributiva sia coerente con la visione del Gruppo che pone al centro la **valorizzazione delle nostre persone come principale vantaggio competitivo**, nell'ottica di attrarre, motivare e ritenere le risorse e raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo per tutti i nostri stakeholder.

Insieme ai miei colleghi componenti del Comitato, desidero infine ringraziare voi Azionisti per la consueta disponibilità al confronto, per l'interesse e per la partecipazione che ogni anno riservate alla nostra Politica retributiva.

Diva Moriani

Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane
di Assicurazioni Generali



SINTESI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA E PRINCIPALI NOVITÀ

1.1 Principali novità

Dal 2022 il Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e il Management hanno preso parte attivamente a oltre 35 incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor, in cui sono stati discussi specifici aspetti della Politica retributiva di Gruppo.

Questo dialogo ha portato alla definizione della Politica 2023 tenendo conto delle seguenti raccomandazioni:

- **l'approccio relativo ai temi ESG (Environmental, Social and Governance)** e più in particolare l'utilizzo di indicatori ESG interni e ambizioni specifiche allineati al piano strategico aziendale **con peso del 20%**, con una **ancor maggiore disclosure dei KPI in termini di descrizione, misurabilità e valutazione delle performance**;
- **il sistema di incentivazione** particolarmente apprezzato con riferimento alla **correlazione di pay-for-performance e al periodo di differimento in azioni** (basato su un periodo di valutazione triennale della performance strategica del Gruppo con pagamento differito in azioni in un periodo fino a 7 anni all'interno dei cap massimi predefiniti);
- **accresciuti standard di Disclosure** ritenuti in linea con le best practice internazionali e predisposti per rispondere alle raccomandazioni di incrementare ulteriormente il livello di **trasparenza** sulle ambizioni e range di performance utilizzati per la valutazione degli **obiettivi non finanziari/ESG dell'Amministratore Delegato/Group CEO** e di specificare gli **ambiti di flessibilità riservati al Consiglio di Amministrazione** nell'esercizio dei suoi poteri;
- **le previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto e ai patti di non concorrenza** riviste negli ultimi anni in senso significativamente più restrittivo introducendo un limite massimo (cap) calcolato mediante una **formula predefinita** in coerenza con le richieste del mercato.

La Politica 2023 è stata redatta a valle di tale dialogo costante e proficuo e di una mappatura delle migliori prassi di mercato, che hanno portato alla costruzione partecipata di un report ancora più **trasparente e immediato** nella sua articolazione.

Il quadro di riferimento che ha guidato la definizione della nostra Politica di Remunerazione tiene conto anche della continuità nelle previsioni regolamentari e del fatto che la Politica sia inquadrata nel secondo anno della Business & People Strategy di Gruppo, le cui ambizioni e obiettivi continuano a essere pienamente incorporati nel sistema di incentivazione, in coerenza con il ciclo strategico.

Il risultato è una **Politica retributiva in continuità con le decisioni elaborate negli anni passati e delineata in piena coerenza con il piano strategico "Lifetime Partner 24: Driving Growth"**, che viene quest'anno arricchita da alcune importanti evoluzioni.

Le principali novità introdotte nella Politica retributiva 2023 includono **un focus su KPI non finanziari/ESG interni e misurabili nel sistema di incentivazione di Gruppo**, in linea con le raccomandazioni del mercato e con la Strategia di Gruppo "Lifetime Partner 24: Driving Growth", che ha **come Originator la Sostenibilità**.

In particolare, gli aggiornamenti relativi alla **Politica** comprendono:

COMPONENTE ANNUALE MONETARIA DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE (STI)

- **la conferma del peso del 20% degli indicatori ESG** con KPI e ambizioni specifiche in linea con la strategia di Generali sulle principali iniziative di Gruppo, con priorità su Sustainability, People & Diversity e **ribilanciamento dei KPI di Business Development & Transformation** (aumentando al contempo la **prevalenza di target finanziari al 65%** per l'Amministratore Delegato/Group CEO);
- **l'aggiornamento dei principali indicatori finanziari** a seguito dell'introduzione dei **nuovi standard contabili IFRS17 e conseguente maggiore volatilità dei risultati**, insieme a un **aumento del peso dell'obiettivo RORC** (Return on Risk Capital) per rafforzare la correlazione tra remunerazione e il profilo di rischio adottato dal Management (in linea con le raccomandazioni a livello regolamentare) e unitamente a un miglioramento della **misurabilità delle ambizioni e dei nuovi range di performance non finanziari/ESG per promuovere una maggiore trasparenza** nella definizione e nel livello di raggiungimento di tali obiettivi.

COMPONENTE DIFFERITA IN AZIONI DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE (LTI)

- **la conferma del peso del 20% degli indicatori ESG** con KPI e ambizioni specifiche in linea con la strategia di Generali sulle principali iniziative di Gruppo, **con priorità sul cambiamento climatico** attraverso la valorizzazione dell'**obiettivo ESG** di decarbonizzazione delle attività di Generali e su **People & Diversity**;
- **l'aumento del peso del relative Total Shareholders Return (rTSR)** per legare ulteriormente gli incentivi agli interessi degli azionisti, con la conferma della soglia minima di pagamento **dalla mediana di mercato** e **l'aggiornamento del peer group** di riferimento;
- **la conferma di un periodo di differimento fino a 7 anni** e di **linee guida sul possesso azionario** stabilite in linea con le migliori pratiche di mercato.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI AZIONARIATO PER DIPENDENTI DEL GRUPPO (ad esclusione dei componenti del Group Management Committee e Global Leadership Group)

- la **proposta di evolvere We SHARE**, il piano azionario per i dipendenti del Gruppo approvato lo scorso anno che offre l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni favorevoli, al fine di **renderlo maggiormente efficace** rispetto all'**attuale contesto di mercato, caratterizzato da elevata volatilità e inflazione**, e di avere un ancor più ampio **allineamento con gli interessi degli azionisti**;
- l'ampliamento del **periodo di esercizio**, l'introduzione di **nuove previsioni in presenza di un chiaro obiettivo di performance aggiuntivo (Net Holding Cash Flow)** e la conferma del legame con il cambiamento climatico attraverso **l'ancor più significativo obiettivo di decarbonizzazione** legato alla riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo.

FLESSIBILITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NELL'ESERCIZIO DEI SUOI POTERI

- **informazioni specifiche** sulla flessibilità che il Consiglio di Amministrazione può esercitare, in termini di **circostanze, portata e limiti stabiliti**;
- sebbene ad oggi **non sia mai accaduto**, nel caso di eventuali misure correttive che dovessero integrare una deroga, quest'ultima sarebbe soggetta ai relativi specifici requisiti di legge, inclusa la procedura per l'approvazione delle Operazioni con Parti Correlate, sempre **nel rispetto delle disposizioni regolamentari, di governance e informative di disclosure**.

Gli aggiornamenti relativi alla **Relazione** includono:

AMMINISTRATORE DELEGATO/GROUP CEO

- **una disclosure completa** del **nuovo pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO** definito per l'intero mandato. Il nuovo pacchetto è stato ribilanciato applicando un algoritmo che concilia la richiesta di ridurre il peso della remunerazione variabile con la necessità di motivare e incentivare l'Amministratore Delegato/Group CEO

al raggiungimento di obiettivi strategici molto ambiziosi. Il pacchetto è stato rimodulato tenendo conto delle molteplici prospettive e requisiti dei diversi stakeholder, avendo in considerazione le aspettative del mercato e di settore e le raccomandazioni a livello regolamentare, attraverso:

- **l'esclusione del piano azionario di co-investimento legato al mandato**, come raccomandato dagli investitori istituzionali e proxy advisor, con la conseguente rimozione di elementi specifici o ad hoc dai componenti del suo Pay-Mix, ora strutturalmente allineati a quelli del Top Management (Remunerazione fissa, componente variabile annuale monetaria - STI, e componente variabile differita in azioni - LTI);
- la **riduzione dell'importo totale e dell'incidenza della retribuzione variabile rispetto a quella fissa**, in linea con le aspettative a livello regolamentare;
- il **ribilanciamento del compenso totale annualizzato** che è stato ridotto del -6,3% a livello target e -13,3% a livello massimo, in linea con i benchmark di mercato aggiornati, con un **posizionamento intorno alla mediana** (+ 1,1%) del peer group di riferimento.

STANDARD DI DISCLOSURE

- la conferma degli **standard informativi di disclosure in linea con le best practice di mercato** in relazione a **Pay for Performance**, dettagli e criteri per la definizione del **Peer Group** utilizzato ai fini del benchmarking retributivo, calcolo del **TSR**, Group CEO **Pay Ratio**, **Gender Balance & Pay Equity** e variazioni retributive in conformità con quanto previsto dal Regolamento Emittenti di CONSOB;
- una **maggiore disclosure** degli **obiettivi e dei nuovi range utilizzati per valutare la performance** nonché del **grado di raggiungimento** degli stessi.

1.2 Principi della Politica retributiva

La Politica in materia di remunerazione si fonda su principi chiari, condivisi e coerenti a livello globale, declinati sotto forma di programmi retributivi conformi con le leggi e le specificità locali. Ogni intervento delle politiche retributive può essere ricondotto a questi principi ispiratori che sottendono a tutte le decisioni prese.



1.3 Governance

Il modello di governance di Assicurazioni Generali e del Gruppo è stato pensato per garantire la massima chiarezza, trasparenza e affidabilità nei processi decisionali e un efficace controllo delle politiche retributive e di gestione del rischio.

Rigore, indipendenza e responsabilità sono gli elementi fondanti con cui è stato costruito un **solido sistema di regole di governo** delle remunerazioni che assicura un adeguato controllo delle prassi retributive in tutto il Gruppo, la tutela degli interessi degli stakeholder e una corretta informativa nel pieno rispetto delle normative vigenti.

La Politica di remunerazione è **approvata dall'Assemblea degli Azionisti**, su proposta del Consiglio di Amministrazione e previo parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane secondo quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle applicabili procedure di governance.

Al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti legali per operare sul mercato con successo e in conformità alle previsioni di legge, un ruolo importante nel processo di definizione e implementazione della Politica retributiva è svolto dalle **Funzioni Fondamentali**. In tale ottica, le funzioni di Risk Management e di Compliance redigono, per quanto di competenza, una **relazione circa l'allineamento della Politica retributiva alla normativa applicabile**. Inoltre, la funzione di Internal Audit redige una **relazione in cui viene analizzata in dettaglio la corretta implementazione della Politica approvata l'anno precedente**. Queste relazioni sono riportate nella **Sezione III** della presente Relazione, mentre un **approfondimento sui processi di governance** è presente nel capitolo dedicato della Relazione.

1.4 Pay-Mix

Il pacchetto retributivo è composto da una **remunerazione fissa**, una **remunerazione variabile** e da **benefit**, strutturati in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra queste diverse componenti. Generali conduce regolarmente analisi sulla struttura dei sistemi, al fine di assicurare un **giusto equilibrio delle varie componenti** e promuovere l'impegno dei soggetti nel contribuire al **raggiungimento di risultati sostenibili**.

Componenti	Finalità e caratteristiche
Remunerazione fissa	Viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate e mansioni svolte tenendo conto dell'esperienza e delle competenze individuali e avendo in particolare riferimento i livelli e le prassi dei peer di mercato in termini di attrattività, competitività e retention.
Remunerazione variabile	Viene definita attraverso piani di incentivazione annuali monetari e differiti in azioni volti a motivare il Management al raggiungimento degli obiettivi di business sostenibili attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo, Business Unit, Paese, funzione e individuali, sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi sia non finanziari/ESG.
Benefit	Rappresentano una componente ulteriore del pacchetto retributivo - in un approccio di Total Reward - come elemento integrativo alle componenti monetarie e azionarie della remunerazione. I benefit si differenziano sulla base della categoria di destinatari , in linea con le Policy di Gruppo.

In termini di remunerazione complessiva target, l'approccio del Gruppo è quello di allineare la remunerazione a un **livello competitivo, tra mediana e quartile superiore** del mercato specifico di riferimento, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di performance e potenziale e alla strategicità del ruolo, secondo un approccio segmentato.

La Politica retributiva fornisce **disclosure completa del panel peer group** di riferimento definito dal Consiglio di Amministrazione su parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, utilizzato ai fini del benchmarking retributivo definito secondo una metodologia elaborata dal consulente indipendente Willis Towers Watson che compara aziende simili per settore, dimensione, modello di business e internazionalità. Tale classificazione, predisposta seguendo criteri rigorosi, permette di allineare la Politica retributiva a un livello competitivo coerente con realtà equiparabili al Gruppo.

1.5 Remunerazione e performance sostenibile

In linea con la normativa di settore e le raccomandazioni di mercato, la struttura retributiva di Generali è proposta in continuità con alcuni elementi di progressivo miglioramento delle decisioni elaborate già lo scorso anno, rafforzando, da un lato, un sistema di incentivazione ancor più orientato alle tematiche ESG e, dall'altro, modelli data-driven di valutazione della performance.

La componente variabile della remunerazione si fonda su un **approccio meritocratico** e su un **orizzonte pluriennale**, includendo una **componente annuale monetaria** e una **componente differita in azioni**, basate su una combinazione di obiettivi di business sostenibile con **collegamento diretto tra incentivi e risultati** di Gruppo, Business Unit, Paese, funzione e individuali, sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi sia non finanziari/ESG.

Gli **obiettivi sono predefiniti, misurabili, collegati al raggiungimento di risultati finanziari, economici e operativi e non finanziari/ESG**. In linea con quanto previsto nella strategia di Gruppo, gli obiettivi tengono conto dei rischi assunti e vengono valutati non solo rispetto al raggiungimento di target e ambition predefiniti e misurabili, ma anche considerando i **comportamenti agiti** per raggiungerli e alla loro **coerenza rispetto ai valori** del Gruppo.

1.5.1 La creazione di valore sostenibile

In Generali la **remunerazione variabile differita** ricopre un ruolo particolarmente significativo, al fine di rafforzare il collegamento con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo per gli Azionisti. Ha un impatto proporzionato al livello di influenza diretta sui risultati di Gruppo che ciascun soggetto può potenzialmente produrre.

Per il Personale Rilevante, la remunerazione variabile (comprensiva di una componente annuale monetaria e una differita in azioni) nel suo complesso:

- è costituita **per almeno il 50% da azioni**;
- è strutturata **secondo percentuali e tempistiche di differimento differenziate per cluster** di beneficiari.

Sono **sempre previsti limiti massimi** alla remunerazione variabile, sia a livello complessivo che individuale, collegati all'effettivo raggiungimento delle condizioni di performance e degli obiettivi definiti.

Per rispondere all'esigenza di allineamento ai principi regolamentari e a quella di incentivare opportunamente il migliore svolgimento dei propri compiti, **per i responsabili e i dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali** è previsto un sistema di incentivazione monetario variabile specifico, **basato su obiettivi non finanziari individuati in relazione ai propri compiti e attività di controllo**, erogato in quote c.d. upfront e differite, escludendo qualunque forma di incentivazione basata su obiettivi finanziari, economici e operativi.

1.5.2 La struttura della remunerazione variabile

Componenti	Caratteristiche	Criteri e Parametri
Componente annuale monetaria - Group Short Term Incentive (STI)	Bonus annuale monetario all'interno dei cap massimi predefiniti	<ul style="list-style-type: none"> • Funding Pool di Gruppo, connesso ai risultati raggiunti in termini di Utile Netto Rettificato e Risultato Operativo di Gruppo con verifica del raggiungimento del livello soglia di Regulatory Solvency Ratio; • Raggiungimento di obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG interni definiti nelle Balanced Scorecard individuali in termini di creazione di valore sostenibile, profittabilità corretta in base ai rischi, realizzazione degli obiettivi di Business Development & Transformation e ESG (Sustainability Commitment e People Value).

Componente differita in azioni - Group Long Term Incentive (LTI)

Piano pluriennale, basato su azioni di Assicurazioni Generali, soggetto ad approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, con attribuzione in un arco temporale di 6-7 anni all'interno dei cap massimi predefiniti

- **Performance complessiva triennale** con obiettivi collegati alla strategia e alle priorità di business del Gruppo con verifica del raggiungimento del livello **soglia di Regulatory Solvency Ratio**;
- Indicatori di performance riferiti a **relative TSR¹** con pagamento a partire dalla mediana, **Net Holding Cash Flow²** e obiettivi **ESG interni e misurabili**;
- Attribuzione delle azioni con periodi di **differimento e indisponibilità** in un **arco temporale di 6-7 anni**, a seconda della popolazione di riferimento;
- **Cap massimo** alla componente differita in azioni rispetto alla remunerazione fissa pari al **200% per l'Amministratore Delegato/Group CEO** e per i componenti del Group Management Committee e pari al 175% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG).

1.5.3 Malus, clawback e hedging

Tutti i piani di remunerazione variabile annuali e differiti prevedono **meccanismi di malus e clawback**.

Nessun incentivo viene erogato in caso di condotte dolose, gravemente colpose, di violazione del Codice di Condotta, o di violazione 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, di contrasto al finanziamento del terrorismo e di sanzioni internazionali ovvero di mancato raggiungimento dei risultati prefissati o in caso di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Gruppo.

Qualsiasi importo erogato è soggetto a clawback nel caso in cui emergano condotte dolose o gravemente colpose (incluso il caso in cui, per effetto delle stesse, le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive) ovvero emergano violazioni del Codice di Condotta o delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite (incluse quelle sopra citate con riferimento al malus).

Le previsioni di malus e clawback trovano applicazione anche nel caso in cui i dati sulla cui base sia stato determinato l'incentivo dovessero rivelarsi manifestamente errati.

In linea con la regolamentazione europea (Solvency II), la Società richiede ai beneficiari dei piani di incentivazione, attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali che disciplinano i piani stessi, 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 nei meccanismi di remunerazione variabile.

1.6 Trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto

In caso di revoca/licenziamento di un Amministratore o di un'altra posizione inclusa nel Personale Rilevante, la Società deve necessariamente rispettare - nell'attuale contesto normativo - le **previsioni di legge e/o di contratto applicabili**.

In particolare, in caso di risoluzione consensuale del rapporto con una posizione inclusa nel Personale Rilevante, 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 possa essere corrisposto in presenza di condotte dolose o gravemente colpose.

¹ Ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista calcolato come variazione del prezzo di mercato delle azioni, ivi inclusi le distribuzioni di dividendo o i dividendi reinvestiti in azioni.

² Flussi di cassa netti disponibili a livello della Capogruppo in un dato periodo, dopo le spese di holding e i costi per interessi. Le sue principali componenti, considerate in un'ottica di cassa, sono: le rimesse delle controllate; il risultato della (ri)assicurazione centralizzata; gli interessi sul debito finanziario; le spese e le tasse pagate o rimborsate a livello di Capogruppo.

La Politica retributiva di Assicurazioni Generali relativa ai **trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto** prevede:

- un **cap pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente** inclusivo sia della severance massima erogabile sia dei patti di non concorrenza;
- una **formula predefinita per il calcolo della severance**, che combina criteri predefiniti e oggettivi, in aggiunta all'anzianità di servizio.

La Politica è confermata con le revisioni in senso significativamente più restrittivo introdotte nel 2021 che hanno determinato una riduzione fino al -32% del cap sugli eventuali trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto rispetto al cap della Politica precedente. Tale impatto, dovuto dalla duplice introduzione del nuovo limite massimo e del calcolo della severance attraverso una formula predefinita, ha determinato una riduzione media del cap pari al -16% (che può arrivare fino al -32%) degli eventuali trattamenti economici complessivi per le posizioni di vertice aziendale in caso di risoluzione del rapporto.

Tale politica è in linea con le stringenti aspettative del mercato e predilige un approccio equilibrato, nel pieno rispetto delle richieste del regolatore e della specificità delle normative locali inderogabili relative in particolare al periodo di preavviso.

1.7 Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO viene strutturata in coerenza e conformità con le prassi di mercato e i requisiti regolamentari, in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra componente fissa e variabile, prevedendo un'adeguata ripartizione tra la componente legata a obiettivi annuali e quella legata a obiettivi pluriennali.

La remunerazione complessiva è costituita da **compensi fissi, incentivi variabili annuali monetari e differiti in azioni** legati a obiettivi **finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non-finanziari/ESG** predefiniti e misurabili di breve e lungo termine, oltre che dai **benefit** addizionali in linea con le policy di Gruppo e specifiche **linee guida sul possesso azionario**.

In occasione del rinnovo del mandato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, ha approvato, con effetto dal 2 maggio 2022, gli specifici trattamenti economici dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'intero mandato triennale, in coerenza con la Politica approvata l'anno scorso dall'Assemblea degli Azionisti, tenendo conto delle aspettative del mercato e di settore e delle raccomandazioni a livello regolamentare (IVASS, EIOPA) applicando un algoritmo che concilia la richiesta di ridurre il peso della remunerazione variabile con la necessità di mantenere competitività e consistenza del trattamento retributivo e di motivare e incentivare l'Amministratore Delegato/Group CEO al raggiungimento di obiettivi strategici molto ambiziosi.

In piena coerenza con le aspettative del mercato, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2023 di Assicurazioni Generali presenta nel capitolo dedicato e nella Sezione II un elevato livello di **disclosure** relativamente in particolare ai seguenti elementi del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO:

- **peer group** per il benchmarking di mercato su livelli e prassi retributive;
- **componente annuale monetaria della remunerazione variabile** con dettaglio su valore massimo, obiettivi di performance finanziari, economici e operativi e non finanziari/ESG, pesi, criteri di misurazione, **nuovi range di performance** e livelli di payout, sia per l'ex ante che per l'ex post disclosure;
- **componente differita in azioni della remunerazione variabile** con dettaglio su obiettivi finanziari, economici e operativi e non finanziari/ESG, pesi, valore massimo dell'assegnazione e meccanismi di attribuzione delle azioni. A consuntivo vengono, inoltre, espressi in percentuale i risultati medi ponderati raggiunti relativamente ai parametri finanziari individuati per la valutazione della performance, nonché il numero di azioni effettivamente attribuite;
- **Pay-Mix** in cui è rappresentato il peso delle singole componenti fisse e variabili rispetto alla remunerazione complessiva;
- **Pay for Performance** che illustra il posizionamento della remunerazione totale target dell'Amministratore Delegato/Group CEO rispetto a quella del peer panel considerando le dimensioni delle società e la performance in termini di Total Shareholder Return (TSR);
- **Pay Ratio** in cui viene indicata la variazione della remunerazione totale 2019-2022 dell'Amministratore Delegato/Group CEO rispetto a quella dei dipendenti e dei principali indicatori economici di Gruppo;
- **Termination Payments** in cui viene fornito il dettaglio sulle condizioni e circostanze che determinano il diritto ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto.

1.8 Gender Balance & Pay Equity

In allineamento alla strategia di Gruppo sulla Diversità, Equità e Inclusione (DEI), la Politica di remunerazione di Generali sostiene **specifiche iniziative e ambition** e promuove l'equità **salariale tra donne e uomini**, nonché la **trasparenza retributiva**.

Queste azioni sono volte a garantire pari opportunità a tutti i dipendenti del Gruppo durante la loro esperienza lavorativa, a eliminare ogni barriera istituzionale o pregiudizi inconsci e a riconoscere le diverse circostanze e necessità delle persone affinché possano contribuire pienamente al successo del nostro Gruppo.

Con riferimento all'equità salariale e alla trasparenza retributiva, le nostre politiche e le specifiche iniziative adottate da Generali dal 2020 hanno portato a una **riduzione del divario retributivo di genere**, sia analizzando donne e uomini che svolgono la stessa mansione o mansioni di pari valore (Equal Pay Gap) sia osservando questo divario nell'ambito dell'intera organizzazione (Gender Pay Gap). Questo è evidenziato dai risultati di fine anno 2022, caratterizzati da sostanziali miglioramenti rispetto all'anno precedente in tutto il Gruppo.

Nel corso del 2022, l'impegno costante di Generali verso questo percorso iniziato nel 2020 ha portato a un'ulteriore evoluzione delle analisi e della metodologia utilizzata a livello di Gruppo basata - in linea con le migliori prassi di mercato - su un modello di regressione che considera, oltre alla famiglia professionale e al livello organizzativo, i fattori oggettivi più rilevanti di differenziazione salariale, neutri sotto il profilo del genere e rappresentativi delle politiche di remunerazione locali.

In coerenza con la nostra strategia di Gruppo sulla DEI, tutti i Paesi/Business Unit monitorano annualmente il divario retributivo di genere con l'obiettivo di identificare con puntualità **specifiche azioni a livello locale**, volte a ridurre strutturalmente il Gender Pay Gap e a supportare la nostra **ambizione di azzerare l'Equal Pay Gap nel ciclo strategico 2022-2024**.

1.9 Piano di azionariato per dipendenti Generali

Dopo il successo in termini di partecipazione registrato dalla prima edizione di We SHARE, lanciata nel 2019, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022 ha approvato con il 98,8% dei voti favorevoli la proposta di lanciare un nuovo piano triennale di azionariato per i dipendenti del Gruppo, in linea con la Strategia 2022-2024, incentrato sulla cultura di ownership e empowerment e che promuove la partecipazione alla creazione di valore sostenibile di Gruppo.

Il Piano continua a offrire ai dipendenti del Gruppo (ad eccezione dei componenti del Group Management Committee e del Global Leadership Group che non possono sottoscrivere il Piano) **l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni favorevoli**, assegnando loro **ulteriori azioni gratuite** (matching, dividend equivalent e - in questa edizione - anche azioni ESG in caso di raggiungimento dell'obiettivo di decarbonizzazione legato alla riduzione delle emissioni di CO₂ delle attività operative di Gruppo) in caso di apprezzamento del valore delle azioni.

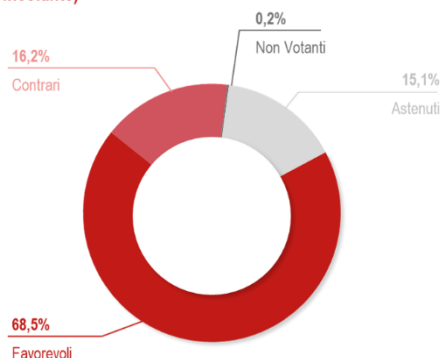
Quest'anno, al fine di **rendere il nuovo piano più efficace rispetto all'attuale contesto di incertezza e fluttuazione del mercato**, la Società propone di evolverne la struttura, introducendo alcuni miglioramenti e, in particolare, **l'ampliamento del periodo di esercizio** e l'assegnazione, in caso di deprezzamento del prezzo dell'azione, delle **azioni dividend equivalent**, in caso di **raggiungimento dell'obiettivo di Net Holding Cash Flow (NHCF)**.

Questi miglioramenti integrano il meccanismo di protezione già presente nel Piano.

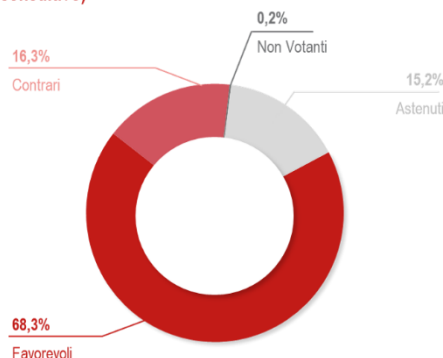
1.10 Esito votazioni Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti 2022 è stata approvata **dall'Assemblea degli Azionisti** nell'aprile 2022.

**Esiti votazioni AGM 2022 Sezione I Relazione
(Voto vincolante)**



**Esiti votazioni AGM 2022 Sezione II Relazione
(Voto consultivo)**



La Politica e la Relazione 2022 hanno ottenuto maggioranza qualificata tra gli stakeholders, soprattutto da parte degli **investitori istituzionali** che hanno approvato - sia la Prima che la Seconda Sezione della Relazione - con **oltre il 90% del relativo capitale votante**.

**Focus su Investitori istituzionali
Esiti votazioni AGM 2022 - Sezione I Relazione
(Voto vincolante)**



**Focus su Investitori istituzionali
Esiti votazioni AGM 2022 - Sezione II Relazione
(Voto consultivo)**



Dal 2022 il Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e il Management hanno preso parte attivamente a oltre 35 incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor, in cui sono stati discussi specifici aspetti della Politica retributiva di Gruppo.

Grazie al dialogo costante con investitori istituzionali e proxy advisor e al continuo miglioramento che guida il nostro approccio alla Politica retributiva, vengono confermati i nostri elevati standard di disclosure, con particolare attenzione a una sempre più approfondita informativa di tutti gli aspetti rilevanti relativi al rapporto tra performance sostenibile e remunerazione.

La cultura del "say on pay" e della trasparenza sono infatti da sempre rappresentative del nostro modello, supportato da una governance solida, strutturata e informata.

Capitolo 2

PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

La nostra Politica è fondata su principi chiari e condivisi che guidano i programmi retributivi e le azioni che ne conseguono.



2.1 Equità e coerenza

Oltre a essere in linea con quanto previsto dai contratti nazionali e aziendali in vigore, **la remunerazione deve essere equa** rispetto a:

- il **ruolo** ricoperto;
- le **responsabilità** assegnate alla risorsa;
- le **mansioni** svolte;
- le **competenze** e le capacità dimostrate.

Generali si impegna a promuovere l'**equità di trattamento e la parità salariale** tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione, sia per le posizioni di vertice di Gruppo sia per le altre fasce della popolazione aziendale.

In un Gruppo globale come il nostro, il **principio di coerenza** si traduce in un'uniformità di approccio da tenere nelle diverse Business Unit, Paesi e funzioni, per indirizzare correttamente tutte le nostre persone verso gli **obiettivi del Gruppo** ed essere allo stesso tempo sempre **conformi alle normative e ai regolamenti locali**.

I principi di equità e coerenza rispetto al ruolo, alla posizione e alla mansione svolta orientano, infine, anche la struttura dei pacchetti retributivi che viene definita, anche tenendo conto delle migliori prassi e livelli di mercato, **calibrando le diverse forme di remunerazione** (fissa e variabile, monetaria e in azioni, di breve e di medio/lungo termine).

2.2 Allineamento alla strategia e creazione di valore sostenibile

I sistemi retributivi sono uno strumento fondamentale per allineare l'operato del management alle strategie aziendali. In questo senso, il nostro sistema di incentivazione è strutturato in modo che i ruoli siano remunerati **sulla base del raggiungimento di risultati finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG di Gruppo** e che i target e le ambition siano fissati – **sia su base annuale, che pluriennale, sia in ottica prospettica** – prendendo in considerazione i risultati effettivi ottenuti nel corso del tempo. Il fine è quello di mantenere un livello di performance sostenibile in termini di risultati e rischi assunti, in linea con le richieste degli Azionisti e i requisiti regolamentari.

In particolare, nell'ambito della parte annuale della remunerazione variabile (STI), le c.d. "**Balanced Scorecard**" di tutti i partecipanti comprendono una percentuale rilevante di obiettivi legati alla realizzazione delle iniziative strategiche di Gruppo e locali. Il budget complessivo o Funding Pool stanziato per la parte annuale della remunerazione variabile (STI) varia tra un valore minimo e un valore massimo in relazione al grado di conseguimento dei livelli di risultato di Gruppo (Utile Netto Rettificato e Risultato Operativo). Analogamente, gli obiettivi della parte differita della remunerazione variabile (LTI) sono strettamente legati alle priorità di business strategiche del Gruppo.

Tutti i sistemi di incentivazione prevedono anche **una ancor più rilevante componente relativa alla sostenibilità**, sia attraverso specifici parametri e obiettivi di performance non finanziari/ESG e di sostenibilità, sia attraverso i c.d. "gate"

legati al livello di “solvency” (il cui mancato superamento determina l'impossibilità di erogare remunerazioni variabili) e tramite KPI finanziari corretti per i rischi calcolati in linea con il Risk Appetite Framework del Gruppo.

Inoltre, la politica retributiva adotta un approccio volto a garantire che i meccanismi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con **l'integrazione dei rischi di sostenibilità**, già inclusi nel sistema normativo interno del Gruppo, ad esempio quelli relativi ai processi nel sistema di gestione dei rischi, di investimento e di sottoscrizione.

2.3 Competitività

La Politica retributiva di Generali viene **definita autonomamente dal Gruppo**, tenendo conto delle proprie caratteristiche e specificità, senza prendere a modello politiche di altre società. Allo stesso tempo, per assicurare che le nostre politiche retributive siano aggiornate rispetto ai trend di mercato, viene effettuato un **monitoraggio costante delle prassi dei nostri peer e delle tendenze generali**, in termini sia di pay-mix, livelli retributivi e sistemi, sia di allineamento al contesto regolamentare e alle tipicità dei differenti settori di business.

Il confronto con i peer è essenziale per **valutare sia la performance di Assicurazioni Generali in termini assoluti e relativi**, che la **competitività dei pacchetti retributivi** dei destinatari della Politica retributiva in ottica di **total reward** e di **attrazione dei talenti**. Indicazioni circa il peer group utilizzato quale riferimento e i criteri utilizzati per la relativa definizione sono fornite nel capitolo relativo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO (e richiamate nel successivo capitolo relativo ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

In termini di remunerazione complessiva target, l'approccio del Gruppo è quello di allineare la remunerazione a un **livello competitivo, tra mediana e quartile superiore** del mercato specifico di riferimento, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di performance e potenziale e alla strategicità della risorsa, secondo un approccio segmentato.

Le analisi di mercato sui peer di riferimento definiti vengono condotte da **consulenti esterni indipendenti** (Mercer e Willis Towers Watson) che forniscono le informazioni e le evidenze di mercato rilevanti agli organi sociali e al vertice aziendale della Compagnia, al fine di informare qualsiasi decisione retributiva per le popolazioni di riferimento rispetto alle prassi in uso a livello internazionale nel settore assicurativo e finanziario.

A livello locale e di Gruppo, l'analisi comparativa è condotta prendendo in considerazione specifici gruppi di peer, per poter garantire l'allineamento con il mercato di riferimento. La competitività di 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.

2.4 Valorizzazione di merito e performance

Il merito è un **punto cardine della Politica retributiva di Gruppo**. Il sistema con cui viene valorizzato è basato su diversi elementi:

- **RAPPORTO TRA INCENTIVI E RISULTATI**: attraverso la costruzione di sistemi che stabiliscono un diretto collegamento tra remunerazione e risultati di Gruppo, Business Unit e performance individuale;
- **VALUTAZIONE DELLA CONDOTTA**: considerando nell'analisi dei risultati non solo il raggiungimento dei target finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi, ma anche i comportamenti agiti per raggiungerli e la loro coerenza rispetto ai valori del Gruppo;
- **PROSPETTIVA TEMPORALE**: valutando la performance non solo a livello annuale, ma anche multi-periodale;
- **TRASPARENZA DEI SISTEMI MERITOCRATICI**: rivedendo la valutazione della performance di tutti i destinatari della presente Relazione in un incontro di calibrazione che coinvolge il vertice manageriale della Compagnia, per favorire l'equità, la coerenza e la trasparenza dei sistemi meritocratici;
- **CONTROLLI PERIODICI DEL RENDIMENTO**: valutando il feedback sugli andamenti rispetto alla performance non solo annuale, ma anche intermedia, per favorire l'allineamento ai target attesi e l'eventuale assunzione di azioni correttive.

I nostri incentivi premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi che non finanziari/ESG, attraverso il pagamento della remunerazione variabile, come verrà poi meglio dettagliato in seguito. Stabilire 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 remunerazione variabile sono bilanciati** in modo da incentivare il **raggiungimento di risultati sostenibili nel tempo** prendendo in dovuta considerazione il framework di rischio del Gruppo per evitare comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda.

Tutti gli obiettivi utilizzati nei sistemi di incentivazione vengono definiti selezionando, quali indicatori di performance per i piani annuali e di lungo termine, parametri coerenti e a supporto della strategia di Gruppo.

2.5 Governance chiara e Compliance

Il Gruppo Generali ha predisposto un processo di governance che coinvolge sia gli organi sociali sia parte del management aziendale e le Funzioni Fondamentali di controllo, con la finalità di definire, regolare, implementare e gestire le politiche retributive.

Rigore, indipendenza e responsabilità sono gli elementi fondanti del sistema di governo che assicura sia un adeguato controllo delle prassi retributive che la tutela degli interessi degli stakeholder.

Compliance regolamentare, allineamento alla strategia di business e ai valori di Gruppo orientano, invece, i criteri con cui vengono definite le specifiche competenze degli organi sociali, nonché i processi e i ruoli per la definizione, l'approvazione e l'implementazione della Politica di remunerazione.

Il modello di governance Generali prevede, infine, la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione di disporre di flessibilità sulle previsioni della Politica retributiva in circostanze eccezionali. Questo avviene all'interno di **rigorosi processi di governance** del Gruppo, previo esperimento delle disposizioni previste in materia di operazioni con Parti Correlate ove applicabili, come previsto dalla normativa, e fermo restando il rispetto dei requisiti di solvibilità.

Siamo convinti che ispirandoci a tali principi possiamo gestire i sistemi retributivi come elemento chiave per **attrarre, sviluppare e fidelizzare i talenti e le persone chiave** con competenze critiche e ad alto potenziale e coinvolgere tutti i dipendenti, favorendo un indirizzo corretto nell'allineamento della loro performance ai risultati aziendali e costruendo le premesse per risultati solidi e sostenibili nel tempo.

Capitolo 3

Focus su Amministratore Delegato/Group CEO, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altro Personale Rilevante

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

3.1 Destinatari della Politica retributiva

La Politica retributiva contenuta nella Sezione I della presente Relazione si applica ai **componenti degli organi sociali** (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato/Group CEO e il Collegio Sindacale) nonché al **"Personale Rilevante"**, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, identificato sulla base dei criteri indicati all'art. 2, comma 1, lett. m) del Regolamento IVASS n. 38/2018, ovvero: "i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i titolari e il personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali e le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa" e quindi rispettivamente:

- i componenti del **Group Management Committee** (GMC)³, team di leadership del Gruppo che discute le principali decisioni strategiche del Gruppo e le proposte chiave da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, le cui decisioni e indirizzi assunti sono veicolati all'interno del Gruppo;
- i **Responsabili e i dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali**⁴, per cui sono previste specifiche disposizioni, in linea con le prescrizioni regolamentari applicabili a questi soggetti;
- altri **Ruoli di primo riporto all'Amministratore Delegato/Group CEO e al Consiglio di Amministrazione della Società**³ con impatto significativo sul profilo strategico del Gruppo.

In linea con la strategia di Gruppo adottata, che mira a incrementare l'integrazione internazionale del Gruppo e rafforzare il suo ruolo a livello internazionale, e in coerenza con il quadro regolamentare, i principi contenuti nella presente Politica retributiva di Gruppo sono coerenti a livello globale, e dunque per tutto il Personale Rilevante di Gruppo, fermo restando il rispetto delle leggi e delle specificità locali/di settore.

Inoltre, il Gruppo pone una specifica attenzione ai processi di governance relativi ai componenti del Global Leadership Group (GLG)⁵, che rappresentano i circa 200 ruoli con maggior peso organizzativo di Gruppo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione, cascading, implementazione e guida della strategia e della trasformazione del business; nonché, limitatamente al piano di Long Term Incentive (LTI) di Gruppo, ai talenti e agli altri ruoli chiave di Gruppo selettivamente identificati.

3.2 Elementi del pacchetto retributivo

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

L'Amministratore Delegato/Group CEO e il Personale Rilevante non appartenente alle Funzioni Fondamentali sono destinatari di un pacchetto retributivo complessivo costituito da una remunerazione fissa e una remunerazione variabile (annuale in denaro e differita in azioni) e da benefit.

I principi sulla base dei quali il pacchetto retributivo è definito sono quelli già esplicitati nei capitoli iniziali della Relazione e qui ripresi e articolati. In particolare:

³ Nell'esercizio di riferimento, i componenti del Group Management Committee e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati (oltre all'Amministratore Delegato/Group CEO) nei seguenti ruoli: General Manager; Group Chief Financial Officer; Group Chief Risk Officer; Group Chief Communications & Public Affairs Officer; Group General Counsel; Group Chief HR & Organization Officer; Group Chief Marketing and Customer Officer; Group Chief Transformation Officer; Country Manager Italy; CEO Germany, Austria and Switzerland; Country Manager Germany; Country Manager France & CEO Global Business Activities; CEO International; CEO Asset & Wealth Management; Head of Corporate Affairs & Company Secretary; Group Head of Mergers & Acquisitions. La Politica retributiva e la governance illustrate nel prosieguo della presente Relazione sono oggetto di applicazione in conformità alle rispettive governance e compatibilmente con le normative locali.

⁴ Head of Group Audit, Group Chief Risk Officer, Group Head of Actuarial Function, Group Compliance Officer e i loro dirigenti di primo riporto. La funzione facente capo al Group Head of Anti Financial Crime è assimilata alle Funzioni Fondamentali per quanto concerne l'applicazione delle regole di remunerazione e incentivazione. Le specifiche disposizioni previste per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali si applicano anche al Group Chief Risk Officer, ancorché membro del Group Management Committee (GMC).

⁵ Compongono il Global Leadership Group (GLG) circa 200 ruoli con maggior peso organizzativo di Gruppo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione, cascading, implementazione e guida della strategia e della trasformazione del business, quali ad esempio i CEO delle maggiori società controllate, i responsabili delle principali Branch, le posizioni strategiche all'interno dei Paesi, le linee di business e le posizioni di Head Office con impatto globale sui risultati del Gruppo, per i quali si applicano in particolare le previsioni relative ai piani annuali monetari (STI) e differiti in azioni (LTI).

- il pacchetto retributivo viene chiaramente definito in modo da **garantire un bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile**, nonché da favorire il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo termine;
- il pacchetto retributivo viene strutturato nel suo complesso per assicurare un equilibrio fra l'esigenza di **incentivare adeguatamente il conseguimento dei migliori risultati** nell'interesse del Gruppo e, al contempo, **garantire**, attraverso l'adozione di una serie di cautele e presidi, **una sana e prudente gestione**, nel rispetto del quadro normativo di riferimento;
- il pacchetto retributivo "target" è definito con l'obiettivo di **mantenere un livello competitivo**, tra mediana e quartile superiore del mercato di riferimento, sulla base di un posizionamento individuale legato alla valutazione della performance e del potenziale, e alla strategicità della risorsa secondo un approccio segmentato;
- la remunerazione variabile viene definita attraverso piani di incentivazione annuali monetari e differiti in azioni, collegati a indicatori di performance individuali e di Gruppo, i quali tengono in adeguata considerazione anche le **esigenze di sostenibilità**, anche in termini di rischi assunti;
- le strutture dei piani di incentivazione prevedono **soglie di accesso** legate alla situazione patrimoniale dell'azienda e alla gestione del rischio, oltre a indicatori di rischio e meccanismi di malus e clawback e divieti di hedging;
- le performance attese vengono chiaramente definite attraverso un sistema strutturato ed esplicitato di **performance management**;
- la componente variabile (comprensiva di una parte annuale monetaria e una differita in azioni) nel suo complesso:
 - è costituita per almeno il **50% in azioni**;
 - è strutturata secondo **percentuali e tempistiche di differimento differenziate** per cluster di beneficiari.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE TOTALE TARGET

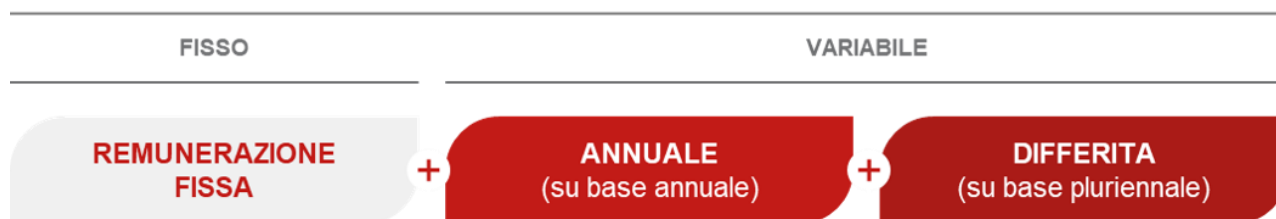


Grafico 3.a

Vengono condotte analisi sulla struttura del pacchetto retributivo al fine di assicurare il bilanciamento della remunerazione fissa, della remunerazione variabile e dei benefit al fine di promuovere l'impegno del management nel contribuire al raggiungimento di **risultati sostenibili**, come ulteriormente specificato successivamente. In particolare, la remunerazione viene determinata in un ammontare tale da non incentivare assunzioni di rischio inappropriate da parte dell'individuo e da consentire l'efficace operatività, al teorico ricorrere dei relativi presupposti, degli appositi meccanismi di correzione ex post (malus e clawback) sulla remunerazione variabile.

Anche sulla valorizzazione dei benefit, i mercati sono costantemente monitorati con l'obiettivo dell'**allineamento con le principali prassi di mercato**, anche conducendo indagini per famiglie professionali, linee di business e aree geografiche.

Specifiche linee guida sul bilanciamento delle diverse componenti della remunerazione vengono definite per ogni popolazione target e, con particolare riferimento ai componenti del **Group Management Committee (GMC)**, il **Consiglio di Amministrazione**, previo parere del **Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane**, 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, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, approva annualmente i criteri e la struttura del sistema di incentivazione per i destinatari della presente Politica retributiva, assicurando il bilanciamento appropriato delle opportunità di remunerazione variabile nella struttura di pay-mix.

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

3.2.2 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del **ruolo ricoperto**, delle **responsabilità assegnate** e **mansioni svolte**, tenendo anche conto dell'esperienza, delle competenze e capacità di ciascun soggetto.

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

Anche il livello di remunerazione fissa, come le altre componenti del pacchetto retributivo, viene valutato regolarmente rispetto all'evoluzione del mercato.

3.2.3 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile mira a motivare il management al **raggiungimento degli obiettivi di business** attraverso il collegamento diretto tra incentivi e:

- **obiettivi di Gruppo**, anche mediante la definizione di una matrice di "Funding Pool" a garanzia dell'allineamento dei bonus annuali del top management ai risultati di Gruppo in termini di Utile Netto Rettificato⁶ e Risultato Operativo;
- **obiettivi a livello di Business Unit, Paese o funzione e individuali** sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi che non finanziari/ESG.

La performance viene valutata con un approccio multidimensionale che tiene conto, a seconda dell'arco temporale di valutazione considerato, dei risultati conseguiti dai singoli soggetti, di quelli conseguiti dalle strutture in cui i soggetti operano e dei risultati di Gruppo nel suo complesso.

L'impatto della remunerazione variabile su quella complessiva varia a seconda 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 di maturazione ed erogazione della remunerazione variabile differisce sulla base del ruolo, secondo i criteri meglio specificati di seguito.

Le linee guida di Gruppo sulla remunerazione variabile assicurano l'allineamento con le previsioni regolamentari e con le raccomandazioni relative alle Funzioni Fondamentali.

Gli accordi individuali con i destinatari delle politiche retributive contengono di norma dettagli specifici relativi alla componente variabile della remunerazione distinta tra parte annuale e differita della stessa.

Con riferimento alla remunerazione variabile, vengono adottati **piani di incentivazione** sia annuali sia differiti stabilendo in particolare che:

- la remunerazione variabile sia costituita, nel suo complesso, **per almeno il 50% da azioni**;
- una quota pari ad almeno **il 60%** della remunerazione variabile sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a **5 anni per i soggetti la cui remunerazione variabile rappresenta un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva**, identificati nell'Amministratore Delegato/Group CEO e nei componenti del Group Management Committee (GMC);
- una quota pari ad **almeno il 40%** della remunerazione variabile sia soggetta a sistemi di pagamento **differito** per un periodo di tempo non inferiore a **3 anni, per il restante Personale Rilevante**⁷;
- la remunerazione variabile preveda meccanismi di **correzione per il rischio** definiti in allineamento con la strategia (**Return on Risk Capital**) e con i limiti di **Regulatory Solvency Ratio** definiti dal Consiglio nel Risk Appetite Framework di Gruppo;

⁶ Utile Netto Normalizzato di Gruppo dichiarato in bilancio (secondo i criteri IFRS17-9 a partire dal 2023) rettificato escludendo qualsiasi componente straordinaria non prevedibile (derivante da, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amortization/goodwill depreciation, rilevanti cambiamenti di legge/regolatori/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 le Remunerazioni e le Risorse Umane.

⁷ Fatta eccezione per il Personale Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva, per cui si applica quanto previsto al punto precedente.

- la remunerazione variabile sia coerente e non si ponga in contrasto con l'obiettivo di piena **aderenza al rispetto delle previsioni normative interne ed esterne al Gruppo**;
- sia previsto il coinvolgimento attivo delle funzioni **Finance, Risk Management, Compliance, Anti Financial Crime e Internal Audit** nella verifica di coerenza di criteri e indicatori di performance strategica rispetto ai rischi e i requisiti regolamentari.

Il **cap massimo** della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato/Group CEO è pari al:

- **200% della remunerazione fissa in relazione alla componente annuale** monetaria della remunerazione variabile (STI);
- **200% della remunerazione fissa in relazione alla componente differita** in azioni della remunerazione variabile (LTI).

Il **cap massimo** della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari **mediamente** al:

- **~160% della remunerazione fissa in relazione alla componente annuale** in denaro della remunerazione variabile (STI);
- **200% della remunerazione fissa in relazione alla componente differita** in azioni della remunerazione variabile (LTI).

Il processo per la definizione e coerente applicazione della Politica retributiva per le società del Gruppo è gestito all'interno della governance di Gruppo, anche tramite l'adozione di specifiche policy interne, prendendo in considerazione le caratteristiche e specificità locali/di settore, con particolare attenzione, oltre che ai requisiti normativi, alle prassi locali in termini di livelli, Pay-Mix Annualizzato ed eleggibilità ai piani di incentivazione con l'obiettivo di mantenere i nostri pacchetti competitivi rispetto ai mercati locali e attrarre le migliori persone chiave.

Tutti i piani di remunerazione variabile – annuali monetari e differiti in azioni – prevedono **meccanismi di malus e clawback e divieti di hedging** in linea con le policy di Gruppo.

Nessun incentivo viene erogato in caso di condotte dolose, gravemente colpose, di violazione del Codice di Condotta o di violazione 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, di contrasto al finanziamento del terrorismo, di sanzioni internazionali ovvero di mancato raggiungimento dei risultati prefissati o in caso di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Gruppo.

Qualsiasi importo erogato è soggetto a clawback nel caso in cui emergano condotte dolose o gravemente colpose (incluso il caso in cui, per effetto delle stesse le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive) ovvero emergano violazioni del Codice di Condotta o delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite (incluse quelle sopra citate con riferimento al malus).

Le previsioni di malus e clawback trovano applicazione anche nel caso in cui i dati sulla cui base sia stato determinato l'incentivo dovessero rivelarsi manifestamente errati.

Con particolare riferimento ai piani di incentivazione, la valutazione finale del livello di raggiungimento degli obiettivi prende anche in considerazione una **valutazione individuale di integrità dei comportamenti** (in linea con le previsioni del Codice di Condotta), di **conformità alle disposizioni normative** applicabili al perimetro di attività gestite, del completamento della formazione obbligatoria e della risoluzione delle azioni di rimedio definite nell'ambito di attività di audit. Tale valutazione sarà effettuata e utilizzata come **meccanismo di calibrazione o di malus/clawback** dove necessario.

Al di là delle conseguenze previste in termini di remunerazione variabile, chiunque tenti di violare o violi le previsioni normative interne e/o esterne applicabili al perimetro di attività gestite, è soggetto a possibili conseguenze sanzionatorie sul piano disciplinare modulate a seconda della gravità della condotta e in coerenza con la normativa giuslavoristica localmente applicabile (es. dalla lettera di richiamo fino al licenziamento).

In linea con la regolamentazione europea (Solvency II), la Società richiede ai beneficiari dei piani di incentivazione, attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali che disciplinano i piani stessi, 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 nei meccanismi di remunerazione variabile.

In caso di circostanze eccezionali non prevedibili, quali a titolo esemplificativo cambiamenti significativi del contesto macroeconomico e finanziario, il Consiglio di Amministrazione potrà rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione (singolarmente o nel loro complesso), ponendo in essere i necessari correttivi (e ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e modalità di valutazione) in quanto funzionali a mantenere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica retributiva – i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le principali finalità incentivanti.

3.2.4 Componente annuale monetaria della remunerazione variabile - Short Term Incentive (STI)

In continuità con gli anni passati, la componente annuale monetaria della remunerazione variabile si sostanzia nel c.d. **Short Term Incentive** (STI), basato su un periodo di valutazione della performance annuale e che prevede il pagamento di una remunerazione monetaria al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Sono previsti piani di Short Term Incentive (STI) specifici per l'Amministratore Delegato/Group CEO, per Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁸, inclusi i componenti del Group Management Committee (GMC), e per i responsabili e i dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali.

In particolare, i piani di Short Term Incentive (STI) per l'Amministratore Delegato/Group CEO e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, inclusi i componenti del Group Management Committee (GMC), vengono determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane; mentre il piano per i responsabili e i dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali è approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo e Rischi.

Il sistema di incentivazione annuale per l'Amministratore Delegato/Group CEO e per i componenti del Group Management Committee (GMC) mira ad ancorare l'incentivo al raggiungimento degli obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo (garantendo la sostenibilità del pagamento dei bonus rispetto ai risultati di Gruppo in termini di Utile Netto Rettificato e Risultato Operativo) e obiettivi a livello di Business Unit, Paese o funzione e individuali, sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi sia non finanziari/ESG.

Il sistema di remunerazione variabile dedicato ai responsabili e ai dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali è coerente con le attività specifiche di ciascuna di queste funzioni, indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e legato al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, ed è definito in maniera tale da non essere fonte di anche solo potenziali conflitti di interesse.

3.2.5 Componente differita in azioni della remunerazione variabile - Long Term Incentive (LTI)

La remunerazione variabile differita di Generali si sostanzia in piani pluriennali (c.d. Long Term Incentive Plan – LTI) di tempo in tempo approvati dagli organi competenti, di cui possono essere destinatari l'Amministratore Delegato/Group CEO, i componenti del Group Management Committee (GMC), il restante Personale Rilevante (ad eccezione dei responsabili e dei dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali), gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG) e altri selezionati dipendenti di Generali.

Dal 2013, **Generali ha adottato piani basati su un ciclo triennale**, al termine del quale possono essere assegnate azioni gratuite, soggette a determinati periodi di holding/lock-up. Sono attualmente in corso, in particolare, i piani LTI 2020-2022, 2021-2023 e 2022-2024. L'attribuzione azionaria relativa al piano LTI 2020-2022, il cui ciclo di performance si è chiuso alla fine del 2022, ha luogo ad aprile 2023, mentre quelle relative ai piani LTI 2021-2023 e 2022-2024 potranno avere luogo rispettivamente a partire dal 2024 e 2025.

A partire dal 2019, la struttura dei piani LTI prevede un sistema di attribuzione delle azioni con periodi di **differimento e indisponibilità in un arco temporale di 6-7 anni**, a seconda della popolazione di riferimento.

Tali piani LTI vengono 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, salva la diversa possibilità per la Società di

⁸ Sistema esteso anche al restante Personale Rilevante nonché agli altri componenti del Global Leadership Group.

valutare, specie nel caso di rapporti o incarichi a tempo determinato, la partecipazione di specifici beneficiari ad un unico piano per tutto il periodo di riferimento, che riassume e concentra 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.

3.2.6 Benefit

I benefit rappresentano un elemento aggiuntivo del pacchetto retributivo – in un approccio di **Total Reward** – a integrazione delle componenti monetaria e azionaria. I benefit si differenziano in base alla categoria dei destinatari, sia nella tipologia sia nel valore complessivo in linea con le policy di Gruppo.

Specificatamente per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Group CEO e gli altri destinatari della Politica nell'ambito di Assicurazioni Generali, il **trattamento di previdenza complementare** e di **assistenza sanitaria** è disciplinato dalla normativa contrattuale collettiva di settore e integrativa del Gruppo Generali e da quella individuale. A livello di contratto collettivo integrativo sono altresì contemplate altre garanzie quali la Long Term Care, per il caso di disabilità permanente, e quelle per il caso morte e invalidità permanente totale da infortunio o malattia, professionale ed extraprofessionale.

Con riferimento al trattamento di previdenza complementare, è previsto il versamento al **Fondo Pensione per i Dirigenti** destinatari della presente Politica retributiva del Gruppo Generali (GenFonDir), di una percentuale della remunerazione fissa stabilita dalla contrattazione integrativa aziendale ovvero dal contratto individuale (e compresa fra il 13% e il 16,5%).

Il pacchetto di benefit può includere inoltre, a titolo esemplificativo, la disponibilità di **un'autovettura aziendale** a uso promiscuo con carta carburante (in alternativa può essere erogata una car allowance), **l'assistenza in caso di situazioni di emergenza e convenzioni con gli operatori aeroportuali** (ad esempio corporate frequent flyer card). Possono infine essere riconosciute, nel rispetto di ogni normativa, specifiche condizioni contrattuali per quanto riguarda, ad esempio, la **sottoscrizione di prodotti assicurativi, bancari o l'acquisto di altri prodotti del Gruppo Generali, agevolazioni nell'accesso a prestiti, mutui ipotecari per l'acquisto dell'abitazione o dell'autovettura**, oltre a **rimborsi spese** e altri benefit o rimborsi, correlati a eventi o iniziative aziendali.

Inoltre, in caso di trasferimento della sede di lavoro all'interno del Paese o in un altro Paese ovvero di assunzioni di personale da sedi o Paesi diversi, in linea con le prassi di mercato, possono essere previsti benefit integrativi relativi, a titolo esemplificativo, all'alloggio, al supporto per l'istruzione dei figli e a tutti gli aspetti connessi alla mobilità nazionale e internazionale, per un periodo di tempo definito.

3.2.7 Ulteriori componenti della remunerazione legate a determinate circostanze o eventi

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere accordati **trattamenti specifici** in fase di assunzione o in costanza di rapporto.

Queste componenti, che vengono **previste solo per selezionate figure manageriali di elevato profilo**, 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; (c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo.

È altresì facoltà della Società corrispondere eventuali **premi in connessione con operazioni e/o risultati straordinari** (quali, ad esempio, dismissioni, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento), di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività e in quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. Il parametro per individuare eventuali operazioni o risultati straordinari eventualmente meritevoli di riconoscimento è legato alla **soglia di rilevanza dell'operazione** in questione che, in considerazione delle dimensioni del Gruppo Generali, può verificarsi solo in relazione a operazioni di straordinaria e inusuale dimensione economica o organizzativa. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio, di norma entro i limiti massimi di un'annualità di remunerazione fissa, sarebbero, da un lato, legati al **valore dell'operazione** e terrebbero conto, dall'altro, della **remunerazione complessiva già riconosciuta** al/la beneficiario/a nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Di tali eventuali erogazioni, determinate nel rispetto dei processi di governance in materia di remunerazione applicabili alle diverse categorie di destinatari, previo esperimento delle disposizioni previste in materia di operazioni con Parti Correlate ove applicabili, ed erogate secondo termini e modalità coerenti con la regolamentazione interna ed esterna di riferimento⁹ (fermo il complessivo Pay-Mix Annualizzato, ove applicabile), viene data adeguata disclosure secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nella Sezione II di informativa della prima Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti successiva all'erogazione.

3.2.8 Flessibilità che il Consiglio di Amministrazione può esercitare nell'ambito dei suoi poteri

Il Consiglio di Amministrazione guida la Società perseguendo il suo Successo Sostenibile. È investito di tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Società e può compiere tutti gli atti, anche di disposizione, ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che la legge riserva espressamente all'Assemblea degli Azionisti.

In questo contesto, la Politica retributiva - approvata dall'Assemblea annuale degli Azionisti - definisce il quadro e i confini entro i quali il Consiglio di Amministrazione può esercitare il proprio potere di definire, quantificare, aumentare o diminuire i premi e le remunerazioni sulla base delle proprie valutazioni e considerazioni, nei limiti consentiti dalle norme e dalla legislazione applicabili, nel rigoroso rispetto dei requisiti regolamentari.

Il Consiglio di Amministrazione può esercitare tale facoltà solo nell'ambito dei rigorosi processi di governance del Gruppo, nel rispetto della procedura di approvazione delle Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile, e fornendo un'informativa completa e adeguata come richiesto dalla normativa vigente.

La presenza di flessibilità nei poteri del Consiglio di Amministrazione rappresenta un elemento di valore ai fini della capacità aziendale di attrarre, motivare e trattenere le risorse chiave, sebbene **nessuna deroga sia stata finora mai applicata**. Quest'ultima circostanza rappresenta, tra l'altro, un'ulteriore conferma che i sistemi adottati nella Politica di Remunerazione sono efficaci e possono adattarsi alle variabili di mercato, allineando chiaramente la remunerazione ai reali requisiti di performance, solidità patrimoniale e solvibilità.

In particolare, le caratteristiche della struttura degli incentivi monetari annuali e differiti in azioni su cui il Consiglio di Amministrazione può potenzialmente applicare misure correttive, adeguamenti o modifiche, sono limitate agli elementi di seguito illustrati (con esempi delle circostanze in cui potrebbero essere applicati):

Struttura e obiettivi dei sistemi di incentivazione:

- (i) in presenza di fattori straordinari suscettibili di influire su elementi costitutivi dei piani (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Assicurazioni Generali e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative o al perimetro di Gruppo, compliance con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo Generali, modifiche ai piani strategici pluriennali, eccetera) il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura dei piani i necessari correttivi al fine di mantenerne invariati (ove possibile) - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i contenuti sostanziali ed economici;
- (ii) in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà rivalutare la generale coerenza e correttezza dei sistemi di incentivazione (c.d. clausola **Market Adverse Change**) ponendo in essere i necessari correttivi, e ciò anche e in particolare per quanto riguarda i parametri economici e gli 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 della presente Politica retributiva - i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le principali finalità incentivanti.

Funding Pool dell'incentivo monetario annuale:

- (i) nell'ambito del meccanismo del Funding Pool dell'incentivo monetario annuale, il Consiglio di Amministrazione può autorizzare un Funding Pool ad hoc, pur in caso di risultati di Gruppo al di sotto del minimo previsto per gli obiettivi di Gruppo fissati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno di riferimento oppure può autorizzare una quota aggiuntiva - pari al massimo al 10% del funding effettivo - con l'obiettivo di remunerare singoli soggetti le cui performance siano risultate particolarmente rilevanti. Sulla base del meccanismo del Funding Pool, infatti, può verificarsi la teorica possibilità che, in ragione del grado di raggiungimento dei risultati di Gruppo, i beneficiari che abbiano raggiunto o ampiamente superato tutti gli obiettivi assegnati, ricevano purtuttavia un bonus inferiore

⁹ Ciò tenendo conto di altri incentivi eventualmente erogati al/beneficiario/a quali elementi della componente variabile complessiva (e di relativi termini e modalità di erogazione).

all'importo target o, addirittura, non ricevano alcun bonus, a causa dell'azzeramento o della significativa riduzione del c.d. Funding Pool disponibile. In tale situazione limite, gli strumenti correttivi illustrati, peraltro ad oggi mai utilizzati, hanno la funzione di intervenire - all'esito del rigoroso processo di governance descritto e solo ove sia stata comunque raggiunta la soglia minima di accesso, a garanzia della stabilità patrimoniale del Gruppo - al fine di destinare un importo aggiuntivo al Funding Pool e correggere simili situazioni.

Sebbene **ad oggi non sia mai accaduto**, nel caso una delle misure correttive di cui sopra integrasse una deroga (come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF), questa sarebbe soggetta agli specifici requisiti di legge applicabili, inclusa la procedura per l'approvazione delle Operazioni con Parti Correlate, sempre nel rispetto delle disposizioni regolamentari, di governance e informative di disclosure. In particolare, una deroga temporanea può venir applicata qualora sia necessaria per il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la sua capacità di rimanere sul mercato (come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti).

Con riferimento al 2022, così come per gli anni precedenti, non è mai stata applicata alcuna deroga temporanea alla Politica retributiva del Gruppo.

3.2.9 Compensi per ulteriori incarichi

L'Amministratore Delegato/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 autorizzazione, adeguatamente motivata e formalizzata, volta per volta decisa 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.

3.2.10 Linee guida sul possesso azionario - Share Ownership Guidelines

Su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione ha introdotto a partire dal 2021 specifiche **linee guida sul possesso azionario (Share Ownership Guidelines)** di Gruppo per l'Amministratore Delegato/Group CEO e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti al Group Management Committee (GMC)¹⁰, al fine di allineare ulteriormente gli interessi manageriali a quelli degli Azionisti.

Tali linee guida prevedono che:

- l'Amministratore Delegato/Group CEO detenga per tutta la durata dell'incarico un numero minimo di azioni Generali di controvalore pari al **300%** della remunerazione annua lorda fissa ricorrente;
- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti al Group Management Committee (GMC) detengano per tutta la durata dell'incarico un numero minimo di azioni Generali di controvalore pari al **150%** della remunerazione annua lorda fissa ricorrente.

Tali livelli devono essere raggiunti entro 5 anni dalla nomina e devono essere mantenuti per tutta la durata dell'incarico ricoperto.

In linea con i requisiti normativi e i principi della Politica retributiva, i destinatari delle Share Ownership Guidelines sono tenuti a non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione.

¹⁰ Escluso il personale appartenente alle Funzioni Fondamentali.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO/GROUP CEO

4.1 Pacchetto retributivo

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO viene strutturata in coerenza e conformità con le **prassi di mercato e i requisiti regolamentari**. Assicura un corretto bilanciamento tra **compensi fissi, incentivi variabili annuali monetari e differiti in azioni** legati sia a **obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi** sia a **obiettivi di Business Development & Transformation ed ESG** predefiniti e misurabili di breve e lungo termine. Inoltre, prevede benefit addizionali in linea con le policy di Gruppo e specifiche **linee guida sul possesso azionario**.

Vengono qui di seguito illustrati - anche in considerazione degli obblighi di cui alla normativa regolamentare in materia di politica di remunerazione e relativi necessari contenuti (come specificati, tra l'altro, dal vigente Regolamento Emittenti, modificato nel 2020) - i principi generali sottesi alla definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO e i relativi elementi strutturali, come definiti, nell'ambito della presente Politica, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, in coerenza con le linee guida già definite per l'intero mandato.

Nel Grafico 4.a vengono illustrati gli elementi - fissi e variabili - che compongono il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO e i relativi pesi rispetto al complessivo Pay-Mix Annualizzato (target e massimo) che, in linea con le aspettative del mercato e di settore, conferma la **riduzione rispetto al passato dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa**, come approvato nella Politica retributiva 2022 (anche dovuto al fatto che non viene proposto l'avvio di un nuovo piano azionario di co-investimento legato al mandato).

Il pacchetto retributivo è stato ribilanciato tenendo conto delle **molteplici prospettive e requisiti dei diversi stakeholder**, avendo in considerazione le aspettative del mercato e di settore e le raccomandazioni a livello regolamentare (IVASS, EIOPA) attraverso:

- **l'esclusione del piano azionario di co-investimento legato al mandato**, come raccomandato da investitori istituzionali e proxy advisor, eliminando pertanto elementi specifici o ad hoc dalle componenti del suo Pay-Mix, ora strutturalmente allineate con quelle del Top Management (remunerazione fissa, componente variabile annuale monetaria - STI, e componente variabile differita in azioni - LTI);
- **la riduzione, rispetto al passato, dell'ammontare complessivo e dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa**, in linea con le aspettative a livello regolamentare;
- **l'allineamento** della remunerazione target **intorno alla mediana di mercato**.

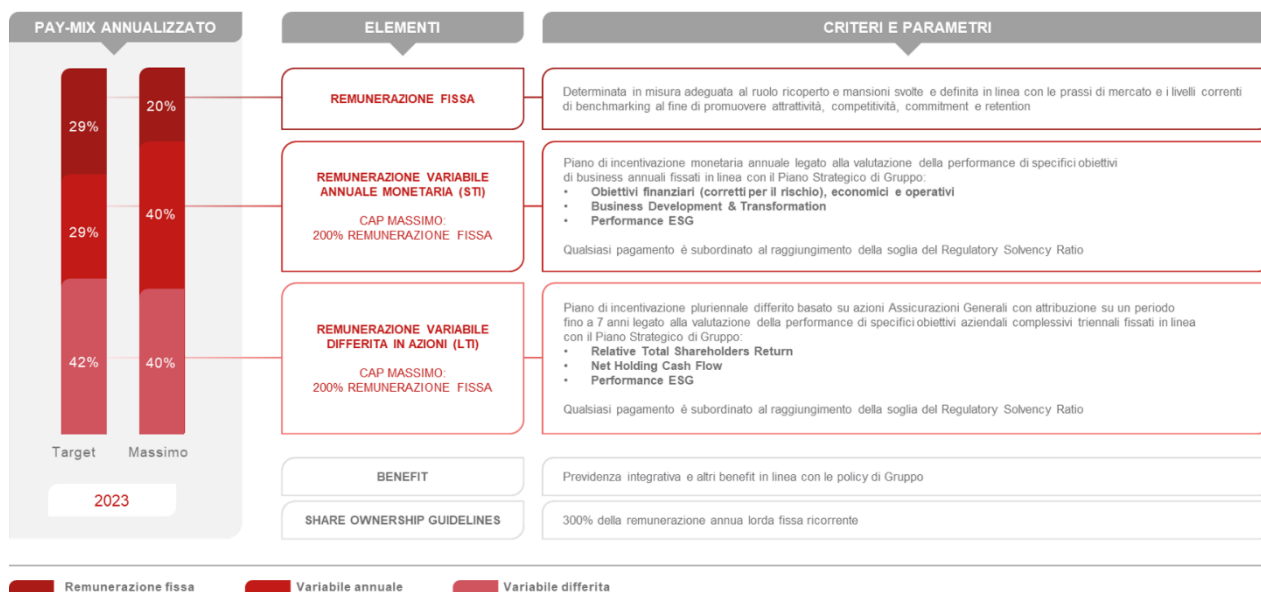


Grafico 4.a

4.2 Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO verso il mercato e il contesto regolamentare

La Politica retributiva del Gruppo Generali prevede un continuo monitoraggio del contesto regolamentare, delle prassi di remunerazione dei peer e delle tendenze generali di mercato, in termini di pay-mix, livelli e sistemi retributivi, al fine di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e **garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave**.

In termini di remunerazione complessiva target, l'approccio del Gruppo è quello di allineare la remunerazione a un **livello competitivo, tra mediana e quartile superiore** del mercato specifico di riferimento, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di performance e potenziale e alla strategicità del ruolo ricoperto, secondo un approccio segmentato.

Il **panel di riferimento** per il benchmarking retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO viene definito, con il supporto di Willis Towers Watson in qualità di consulente esterno indipendente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, secondo una metodologia basata su **criteri dimensionali e di business specifici che ne assicurano la significatività**.

Il panel di riferimento definito include **società europee di dimensioni comparabili a Generali**, appartenenti al settore assicurativo e bancario, in considerazione della convergenza delle prassi retributive e regolamentari in atto tra i due settori e della prossimità dei due comparti per quanto riguarda il mercato del lavoro.

Per la valutazione della comparabilità dimensionale rispetto a Generali, è adottata una metodologia che prevede l'analisi di un set di **indicatori economici e patrimoniali** (ricavi, valore della capitalizzazione di mercato, valore degli asset, numero di dipendenti) tali per cui il **posizionamento dimensionale** di Generali rispetto alle società del panel è allineato ai **valori mediani (53^{mo} percentile)** del panel.

Nella scelta delle società del panel di confronto si tiene conto di **elementi di comparabilità del modello di business, dell'assetto societario e della presenza internazionale, nonché della rappresentatività geografica delle aziende selezionate**.

Sulla base dei criteri descritti, sono attualmente state individuate **15 società** per la costruzione del panel di confronto:

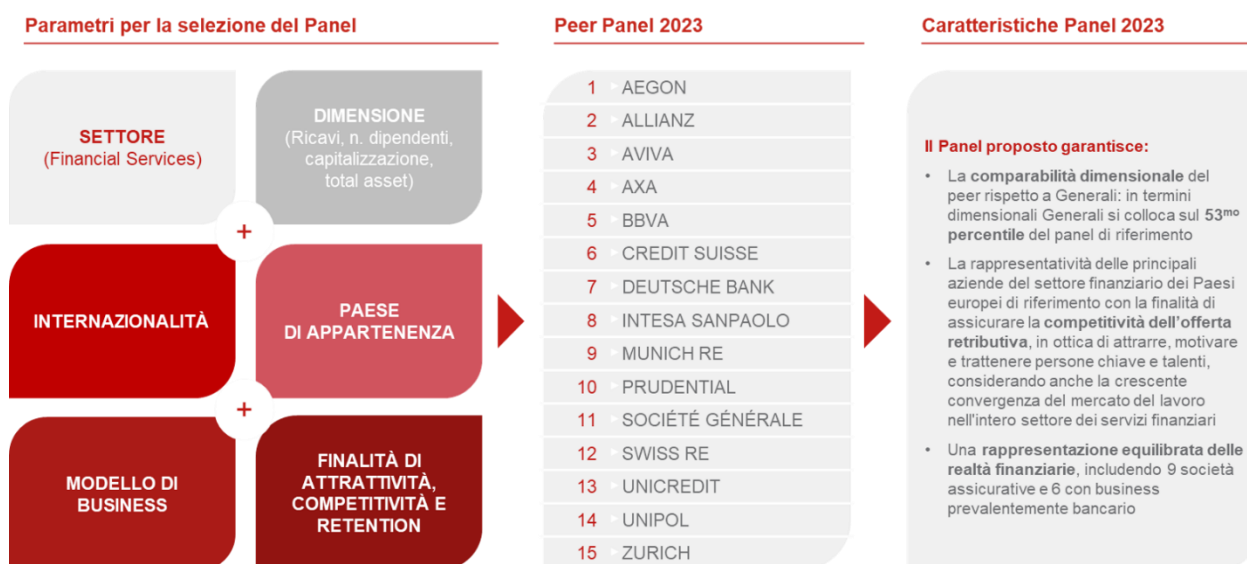


Grafico 4.b

4.3 Componenti della remunerazione

4.3.1 Remunerazione fissa

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO è stata determinata con effetto dal 2 maggio 2022 dal Consiglio di Amministrazione all'inizio e per l'intera durata del mandato triennale 2022-2024 in coerenza con il **ruolo** ricoperto e le rilevanti sfide manageriali e strategiche di continua trasformazione del Gruppo, integrate nel piano strategico triennale 2022-2024.

La remunerazione fissa complessiva è costituita dai compensi erogati in ragione del rapporto di lavoro dirigenziale e da emolumenti come Amministratore.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Group CEO per il mandato triennale 2022-2024, come dettagliato nella Sezione II in conformità agli standard di disclosure, è stata definita applicando un algoritmo che concilia la richiesta di ridurre il peso della remunerazione variabile con la necessità di motivare e incentivare l'Amministratore Delegato/Group CEO al raggiungimento di obiettivi strategici molto ambiziosi. Questo è stato fatto in linea con le evidenze di benchmarking delle pratiche di mercato per gli amministratori delegati rimasti in carica.

4.3.2 Remunerazione variabile

Short Term Incentive (STI)

L'Amministratore Delegato/Group CEO partecipa a uno specifico sistema di incentivazione che prevede la corresponsione di un **incentivo monetario variabile**, che può arrivare fino a un massimo del 200% della remunerazione fissa, al raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti e misurabili, definiti in linea con la strategia di business del Gruppo e declinati in una Balanced Scorecard (BSC) individuale che include indicatori di performance finanziaria corretti per il rischio e indicatori di performance non finanziaria/ESG basati sull'evidenza di specifici KPI di riferimento legati alle **chiare ambizioni** e ai **nuovi range di performance** stabiliti.

Gli **obiettivi di performance** dell'Amministratore Delegato/Group CEO per il **2023** e il relativo peso nella determinazione dell'importo dell'incentivo annuale utilizzati per la misurazione sono:

	Peso	KPI
Performance finanziaria (corretta per il rischio), economica e operativa (65%)	35%	Profittabilità <i>Utile Netto Rettificato di Gruppo</i>
	20%	RORC <i>Group RORC (Return on Risk Capital)</i>
	10%	Business Performance <i>Group Cost to Income ratio (insurance perimeter)</i>
Business Development & Transformation (15%)	15%	Innovation & Digital Transformation <i>Group % digital policies</i>
		Brand & Lifetime Partner <i>Group % multi-holding customers</i>
Performance ESG (20%)	10%	Sustainability Commitment <i>Group % GDWP Insurance Solutions with ESG components on Total GDWP</i>
	10%	People Value <i>Group % upskilled employees</i> <i>Group % women in strategic position</i>

Grafico 4.c

Gli obiettivi di performance fissati sono in linea con i valori di budget annuale e le ambizioni di Gruppo, a loro volta collegati al piano strategico triennale di Generali¹¹. I parametri individuati riflettono i 3 pilastri del piano strategico: crescita sostenibile, miglioramento del profilo degli utili, innovazione e trasformazione digitale, con la sostenibilità come Originator della strategia.

In particolare:

- **i parametri finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi individuati sono:**
 - l'**Utile Netto Rettificato di Gruppo**, rappresentato dall'Utile Netto Normalizzato di Gruppo dichiarato in bilancio (secondo i criteri IFRS17-9 a partire dal 2023), rettificato escludendo qualsiasi componente straordinaria non prevedibile (derivante da, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amortization/goodwill depreciation, rilevanti cambiamenti legislativi/regolatori/normativi e impatti significativi derivanti da modifiche relative al trattamento fiscale, plusvalenze/minusvalenze da operazioni di M&A) e approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane;
 - il **RORC (Return on Risk Capital) di Gruppo**, che riflette la redditività del Gruppo anche in relazione alla gestione del capitale e all'ottimizzazione finanziaria; il suo peso è stato aumentato dal 15% al 20% per rafforzare la correlazione tra remunerazione e il profilo di rischio adottato dal management (in linea con le aspettative a livello regolamentare);
 - il **Cost to Income ratio**, che è un indicatore di efficienza calcolato come rapporto tra le spese e i ricavi derivanti dall'attività.

- **i parametri di Business Development & Transformation e ESG riflettono le priorità della Strategia che ha come Originator la sostenibilità** e sono rappresentati da indicatori collegati agli ambiti chiave del piano strategico:
 - **Innovation & Digital Transformation**: obiettivo relativo all'accelerazione del processo di trasformazione digitale con priorità specifica sull'aumento dell'indicatore **% digital policies** in linea con le ambizioni annuali e triennali di Gruppo;
 - **Brand & Lifetime Partner**: con priorità specifica sull'aumento dell'indicatore **% multi-holding customers** in linea con le ambizioni annuali e triennali di Gruppo;
 - **Sustainability Commitment**: relativo alla realizzazione delle iniziative strategiche di sostenibilità, con priorità specifica sull'aumento dell'indicatore monitorato per soluzioni sostenibili assicurative con componenti ESG (**% GDWP Insurance Solutions with ESG Components on Group Total GDWP**) in linea con le ambizioni annuali e triennali di Gruppo. Questa metrica è un'evoluzione di quella precedentemente in uso (Sustainable Solutions GDWP annual growth) per meglio indirizzare e monitorare la transizione dell'intero portafoglio assicurativo del Gruppo verso soluzioni con componenti ESG, tenendo conto anche delle dinamiche e delle aspettative del mercato assicurativo nel suo complesso;
 - **People Value**: relativo alla realizzazione delle iniziative strategiche della **People Strategy 2022- 2024** e in particolare quelle legate allo sviluppo di competenze digitali e all'impegno su Diversità, Equità e Inclusione, con priorità specifica sull'aumento degli indicatori **% upskilled employees** e **% women in strategic positions** in linea con le ambizioni annuali e triennali di Gruppo in aggiunta alla **qualità e solidità del piano di successione**.

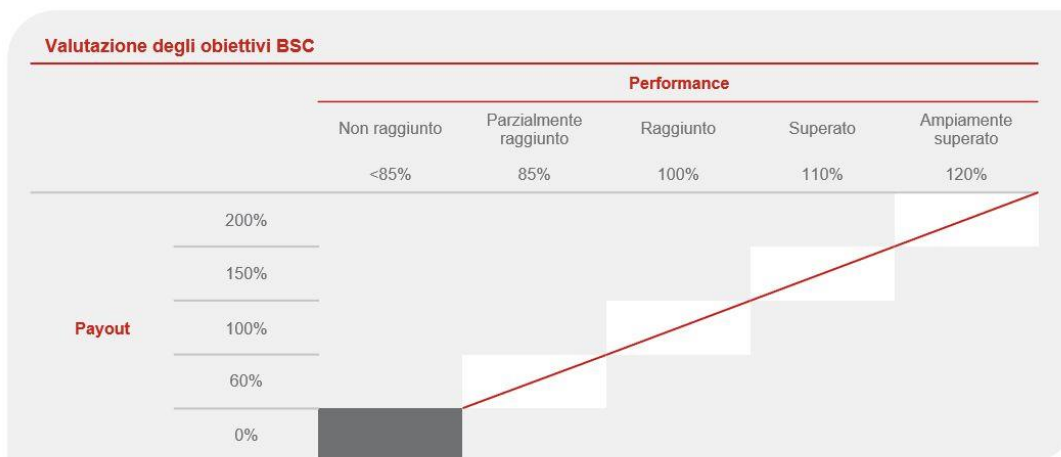
Ulteriori informazioni sui KPI finanziari e non finanziari/ESG sono riportate nel Glossario.

Il **valore effettivo dell'incentivo** viene determinato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e corrisponde:

- al **100% della remunerazione fissa** (comprensivo del compenso da Amministratore) in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello **target**;
- al **200% della remunerazione fissa (cap)** in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi al livello **massimo**.

Il livello di raggiungimento dei **KPI finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi** viene misurato rispetto ai target e agli intervalli di performance stabiliti. La valutazione finale (e il relativo livello di payout) è calcolata sulla base di un'interpolazione lineare dei risultati effettivi all'interno degli intervalli definiti, come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, e rappresentato nel Grafico 4.d.

¹¹ Il livello target degli obiettivi in valore assoluto non viene riportato in considerazione della riservatezza e market sensitivity dell'informazione anche in termini di strategic competitive advantage.



Scala di valutazione e interpolazione lineare all'interno dei range definiti per gli obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi

Grafico 4.d

Il livello di raggiungimento dei **KPI di Business Development & Transformation e ESG** è misurato rispetto alle ambition definite, la cui **misurabilità** è stata ulteriormente migliorata grazie alla determinazione di **nuovi specifici range di performance** a supporto della loro valutazione. La valutazione finale (e il relativo livello di payout) è calcolata su una scala da 1 a 5, approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, alla luce dei risultati effettivi rispetto ai range di performance stabiliti e dei risultati dei progetti strategici come rappresentato nel Grafico 4.e.

Peso	KPI	Livello di Payout						
		0%	60%	100%	150%	200%		
Misurazione rispetto al budget/range								
Performance finanziaria (corretta per il rischio), economica e operativa (65%)	35%	Profittabilità	Utile Netto Rettificato di Gruppo (% rispetto al budget)	<85%	85%	Budget 2023 (100%)	110%	≥120%
	20%	RORC	Group RORC (Return on Risk Capital) (% rispetto al budget)	<85%	85%	Budget 2023 (100%)	110%	≥120%
	10%	Business Performance	Group Cost to Income ratio (insurance perimeter) (Δ p.p. rispetto al budget)	> + 3 p.p.	+ 3 p.p.	Budget 2023 (+/- 0 p.p.)	- 2 p.p.	≤ - 4 p.p.
Misurazione rispetto alle ambition/range di specifici KPI strategici								
				Non raggiunto	Parzialmente raggiunto	Raggiunto	Superato	Ampiamente Superato
Business Development & Transformation (15%)	15%	Innovation & Digital Transformation	Group % digital policies (Δ p.p. rispetto all'ambition)	≤ - 5 p.p.	- 2 p.p.	Ambition 2023 (+/- 0 p.p.)	+ 4 p.p.	≥ + 8 p.p.
		Brand & Lifetime Partner	Group % multi-holding customers (Δ p.p. rispetto all'ambition)	≤ - 2 p.p.	- 1 p.p.	Ambition 2023 (+/- 0 p.p.)	+ 1 p.p.	≥ + 2 p.p.
Performance ESG (20%)	10%	Sustainability Commitment	Group % GDWP Insurance Solutions with ESG components on Total GDWP (Δ p.p. rispetto all'ambition)	≤ - 2 p.p.	- 1 p.p.	Ambition 2023 (+/- 0 p.p.)	+ 1 p.p.	≥ + 2 p.p.
		People Value	Group % upskilled employees (Δ p.p. rispetto all'ambition)	≤ - 7 p.p.	- 3 p.p.	Ambition 2023 (+/- 0 p.p.)	+ 3 p.p.	≥ + 7 p.p.
	Group % women in strategic position (Δ p.p. rispetto all'ambition)		≤ - 3 p.p.	- 1,5 p.p.	Ambition 2023 (+/- 0 p.p.)	+ 1 p.p.	≥ + 2 p.p.	
			Quality & solidity of succession planning (Group CEO, componenti del GMC)	1	2	3	4	5

Grafico 4.e

Inoltre, per garantire la sostenibilità di medio e lungo periodo e la capacità di rispondere efficacemente a eventuali situazioni di emergenza, il Consiglio di Amministrazione esamina e valuta annualmente i Piani di Successione relativi al ruolo di Amministratore Delegato/Group CEO, dei componenti del Group Management Committee (GMC) e dei

Responsabili delle Funzioni Fondamentali, con il supporto del Comitato per le Nomine e la Corporate Governance, del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, del Comitato Controllo e Rischi e di consulenti esterni, come opportuno.

I fattori chiave per la definizione dei Piani di Successione riguardano la **prontezza**, considerando il livello di preparazione attuale dei successori identificati per affrontare le sfide e le esigenze legate alla complessità del ruolo, e l'**emergenza**, considerando la nomina del sostituto più adatto a coprire immediatamente il ruolo in caso di eventi imprevisti/mutamenti organizzativi.

La Qualità e Solidità del Piano di Successione sono valutate prendendo in considerazione il punteggio quantitativo relativo ai seguenti parametri:

- **Qualità** dei profili dei successori, in termini di (i) performance eccellenti, come prerequisito per far parte di un Piano di Successione; (ii) solide competenze manageriali e tecniche;
- **Solidità** della copertura del Piano di Successione, in termini di (i) numero di successori; (ii) distribuzione dei successori, in base al loro livello di prontezza;
- **Diversità** del Piano di Successione, in termini di (i) presenza equilibrata di successori in termini di genere; (ii) presenza equilibrata di successori in termini di cultura, generazioni ed esperienze.

Il punteggio che misura la qualità, solidità e diversità di ciascun piano di successione si traduce nella seguente valutazione quantitativa: (i) piano da rafforzare significativamente, (ii) piano con copertura adeguata e (iii) piano con copertura eccellente.

In particolare, il corrispondente obiettivo della Balanced Scorecard dell'Amministratore Delegato/Group CEO considera la valutazione complessiva della Qualità e Solidità del Piano di Successione sia per il piano di successione dell'Amministratore Delegato/Group CEO sia per la media di quelli dei componenti del GMC secondo la seguente matrice:

Group CEO Componenti del GMC	Piano da rafforzare significativamente	Piani con copertura adeguata	Piani con copertura eccellente
Piano da rafforzare significativamente	1 (Non raggiunto)	2 (Parzialmente raggiunto)	2 (Parzialmente raggiunto)
Piani con copertura adeguata	2 (Parzialmente raggiunto)	3 (Raggiunto)	4 (Superato)
Piani con copertura eccellente	2 (Parzialmente Raggiunto)	4 (Superato)	5 (Ampiamente Superato)

Legenda

- Non raggiunto (valutazione complessiva 1): sia il piano di successione del Group CEO sia la media di quelli dei componenti del GMC da rafforzare significativamente
- Parzialmente raggiunto (valutazione complessiva 2): almeno uno (tra il piano di successione del Group CEO o la media di quelli dei componenti del GMC) da rafforzare significativamente
- Raggiunto (valutazione complessiva 3): sia il piano di successione dell'Amministratore Delegato/Group CEO sia la media di quelli dei componenti del GMC con copertura adeguata
- Superato (valutazione complessiva 4): uno (tra il piano di successione del Group CEO o la media di quelli dei componenti del GMC) con copertura eccellente e l'altro con copertura adeguata
- Ampiamente superato (valutazione complessiva 5): sia il piano di successione dell'Amministratore Delegato/Group CEO sia la media di quelli dei componenti del GMC con copertura eccellente

In continuità con gli anni precedenti, l'incentivo variabile monetario dell'Amministratore Delegato/Group CEO non è collegato al Funding Pool di Gruppo applicabile al sistema di incentivazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tuttavia, coerentemente con i parametri del Funding Pool e le regole del sistema, **nessuna erogazione** è prevista al verificarsi di uno dei seguenti fattori:

- Regulatory Solvency Ratio inferiore al livello di soglia;
- Risultato della Balanced Scorecard inferiore al 40% della STI baseline;
- Utile Netto Rettificato di Gruppo inferiore all'80% del budget;
- Risultato Operativo di Gruppo inferiore all'80% del budget.

Il livello soglia del Regulatory Solvency Ratio è pari al 130%¹² per l'anno 2023, in coerenza con il livello «hard limit» definito nel Risk Appetite Framework di Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2022.

È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prevedere un'eventuale **riduzione del valore dell'incentivo** nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di "soft limit" previsto dal Risk Appetite Framework, pari al 150% - ma comunque superiore al predetto "hard limit" (130%).

Il piano prevede una clausola Market Adverse Change, sulla base della quale, in caso di circostanze eccezionali non prevedibili, quali cambiamenti significativi del contesto macroeconomico e finanziario, il Consiglio di Amministrazione potrà rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione, 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 - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica retributiva - i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le principali finalità incentivanti.

Il piano prevede altresì clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le policy di Gruppo.

Long Term Incentive (LTI)

L'Amministratore Delegato/Group CEO è destinatario di un unico piano "chiuso" di incentivazione a lungo termine basato su azioni di Assicurazioni Generali per l'intero mandato 2022-2024, per rafforzare ulteriormente il forte legame tra il suo pacchetto retributivo e il raggiungimento degli obiettivi molto ambiziosi del Piano Strategico 2022-2024 e la creazione di valore sostenibile del Gruppo.

Il piano prevede l'assegnazione di azioni al termine del Piano Strategico 2022-2024 subordinatamente e in applicazione delle condizioni di performance e della struttura di payout già approvate dall'Assemblea degli Azionisti nell'aprile 2022 per l'Amministratore Delegato/Group CEO e gli altri beneficiari del piano.

In particolare:

- **Condizioni di performance:** verifica del raggiungimento del livello minimo di Regulatory Solvency Ratio pari al 130%¹² e obiettivi di performance di Gruppo relativi a:
 - relative Total Shareholder Return (rTSR) triennale come indicatore fondamentale di performance per gli azionisti con soglia e livello target per l'assegnazione delle azioni a partire dal posizionamento mediano rispetto al panel comparativo dei peer assicurativi;
 - Net Holding Cash Flow (NHCF) cumulativo triennale come driver della generazione di cassa;
 - obiettivi ESG interni e misurabili legati alla strategia Generali 2022-2024 in tema di cambiamenti climatici e People & Diversity, a conferma della forte impronta culturale che il Gruppo vuole imprimere alle proprie politiche sottolineando il ruolo strategico della sostenibilità in ogni decisione di business.
- **Struttura del payout:** assegnazione in azioni con periodi di differimento e lock-up su un arco temporale di 7 anni di un'opportunità LTI cumulativa triennale definita all'interno di un unico piano LTI 2022-2024 "chiuso" valido per l'intero mandato dell'Amministratore Delegato/Group CEO, che riassume e concentra in sé i potenziali incentivi che deriverebbero dai diversi piani avviati annualmente ("rolling") nello stesso periodo di riferimento, e quindi nel pieno rispetto del Pay-Mix Annualizzato (target 150% e massimo 200%) come già approvato e confermato nella Politica retributiva di Gruppo 2022.

Il piano prevede clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le policy di Gruppo, nonché l'applicazione del c.d. meccanismo dividend equivalent.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di ridurre il numero di azioni da assegnare in via definitiva qualora il Regulatory Solvency Ratio risulti inferiore al "soft limit" previsto dal Risk Appetite framework (RAF), pari al 150% - ma comunque superiore al 130%.

In linea con le raccomandazioni degli investitori istituzionali e dei proxy advisor, l'Amministratore Delegato/Group CEO non è più destinatario di un piano azionario di co-investimento legato al mandato.

¹² Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione (clausola «Market Adverse Change»).

4.3.3 Benefit e altre previsioni

L'attuale trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO include **benefit** volti a integrare le componenti monetarie e azionarie della remunerazione in un approccio di **Total Reward**, in linea con le policy di Gruppo. In particolare, il pacchetto dei benefit per l'Amministratore Delegato/Group CEO, come per gli altri destinatari della Politica nell'ambito di Assicurazioni Generali, prevede il trattamento previdenziale complementare e di assistenza sanitaria, disciplinato dalla normativa contrattuale collettiva di settore e integrativa del Gruppo Generali e da quella individuale. A livello di contratto collettivo integrativo sono altresì contemplate altre garanzie quali la Long Term Care, per il caso di disabilità permanente, e quelle per il caso morte e 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, l'assistenza in caso di situazioni di emergenza e convenzioni con gli operatori aeroportuali e ulteriori benefit integrativi relativi all'alloggio e al supporto per aspetti connessi alla mobilità e ai voli nazionali e internazionali.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha introdotto a partire dal 2021 specifiche linee guida sul possesso azionario (**Share Ownership Guidelines**) per cui si prevede che l'Amministratore Delegato/Group CEO detenga per l'intera durata dell'incarico un numero minimo di azioni di Assicurazioni Generali di controvalore pari al **300%** della remunerazione annua lorda fissa ricorrente.

Quanto alle previsioni relative ai **trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto** (ulteriormente dettagliati nello specifico capitolo della Relazione), sono attualmente previsti un **patto di non concorrenza** della durata di 6 mesi successivi alla cessazione (a fronte di un corrispettivo pari alla remunerazione fissa prevista per il periodo di riferimento corrispondente e una penale pari al doppio di tale importo) e un trattamento di **severance** in aggiunta al periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo, pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente (considerata quale remunerazione fissa e media della remunerazione variabile annuale effettivamente percepita nel triennio precedente e calcolata anche sul compenso da Amministratore).

Il trattamento è attualmente dovuto nei casi di licenziamento senza giusta causa, ovvero dimissioni per giusta causa, ipotesi che comprende i casi di revoca della carica (in assenza di giusta causa), mancato rinnovo della carica e sostanziale riduzione dei poteri (in assenza di giusta causa) o attribuzione ad altri di poteri sostanzialmente equivalenti o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione di vertice.

Nell'ambito delle intese contrattuali con l'Amministratore Delegato/Group CEO è previsto che, in ipotesi di cessazione dell'incarico in corso di mandato triennale, egli mantenga i diritti derivanti dai piani LTI solo pro rata temporis e solo 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 dai piani in essere e 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 risoluzione del rapporto.

Infine, l'Amministratore Delegato/Group CEO attualmente non percepisce emolumenti e gettoni di presenza per altri incarichi svolti su indicazione della Capogruppo in società Controllate e partecipate, enti, associazioni, salvo apposita autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, anche in questo caso adeguatamente motivata e formalizzata.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DELL'ALTRO PERSONALE RILEVANTE

5.1 Pacchetto retributivo

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (non appartenenti alle Funzioni Fondamentali) è strutturata in linea con le prassi di mercato e i requisiti regolamentari, in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra componente fissa e variabile, prevedendo un'adeguata ripartizione tra la componente legata a obiettivi annuali e quella legata a obiettivi pluriennali.

La remunerazione è costituita da compensi fissi, incentivi variabili annuali monetari e differiti in azioni legati a obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non-finanziari/ESG predefiniti e misurabili di breve e lungo termine, oltre che da benefit addizionali in linea con le policy di Gruppo e specifiche linee guida sul possesso azionario per i componenti del Group Management Committee (GMC).

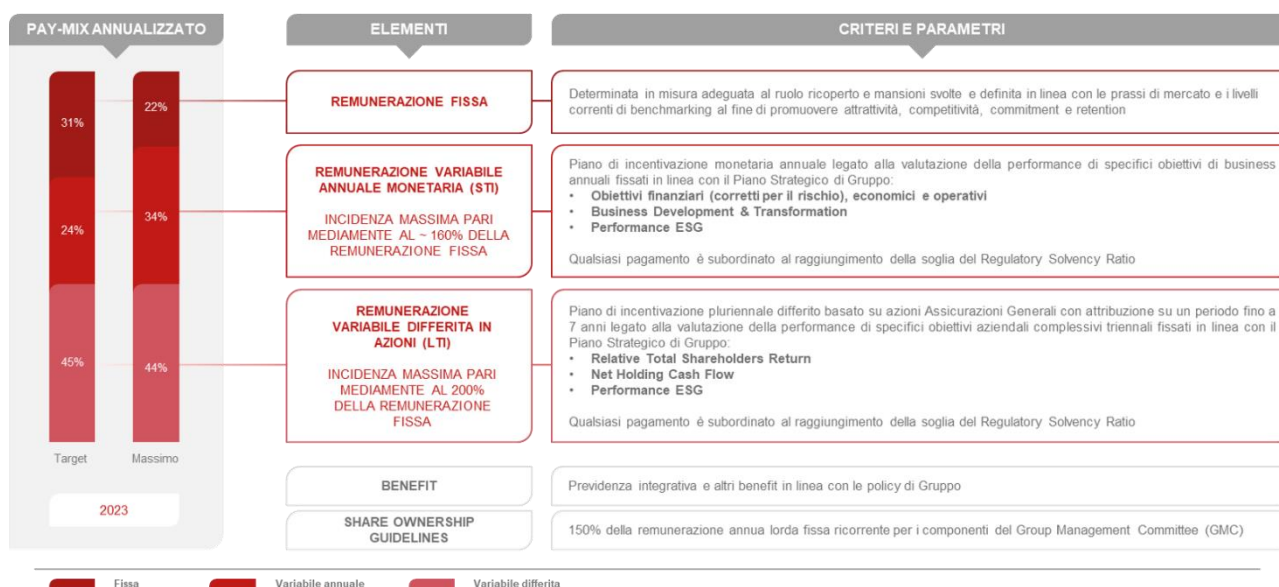


Grafico 5.a

5.2 Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche verso il mercato e il contesto regolamentare

La Politica retributiva del Gruppo Generali prevede un continuo monitoraggio del contesto regolamentare, delle prassi di remunerazione dei peer e delle tendenze generali di mercato, in termini di pay-mix, livelli e sistemi retributivi, al fine di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e **garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave**.

Il **panel di riferimento** per il benchmarking retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è analogo a quello descritto per l'Amministratore Delegato/Group CEO, definito secondo una metodologia basata su **criteri dimensionali e di business specifici che ne assicurano la significatività**.

5.3 Componenti della remunerazione

5.3.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del **ruolo ricoperto**, delle **responsabilità assegnate** e **mansioni svolte**, tenendo conto dell'esperienza e delle competenze e capacità di ciascun soggetto e avendo altresì a riferimento i livelli e le prassi dei peer di mercato in termini di attrattività, competitività e retention.

5.3.2 Componente annuale monetaria della remunerazione variabile - Short Term Incentive (STI)

Il sistema di incentivazione annuale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹³, inclusi i componenti del Group Management Committee (GMC), per il restante Personale Rilevante e per gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG), mira ad allineare l'incentivo alla performance effettiva sia dei singoli destinatari sia del Gruppo nel suo complesso, attraverso quattro rigorose fasi di processo articolate nella definizione di:

- **Funding Pool di Gruppo**, collegato ai risultati di Utile Netto Rettificato e Risultato Operativo di Gruppo e subordinato alla verifica preliminare dei requisiti minimi di Solvency;
- **Performance individuale**, determinata rispetto a obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG predefiniti e misurabili all'interno delle schede obiettivo di Balanced Scorecard (BSC) individuali;
- Processo di **calibrazione** delle performance individuali, rispetto alla distribuzione complessiva, il contesto di riferimento e valutazioni di conformità;
- **Payout** e allocazione monetaria individuale.

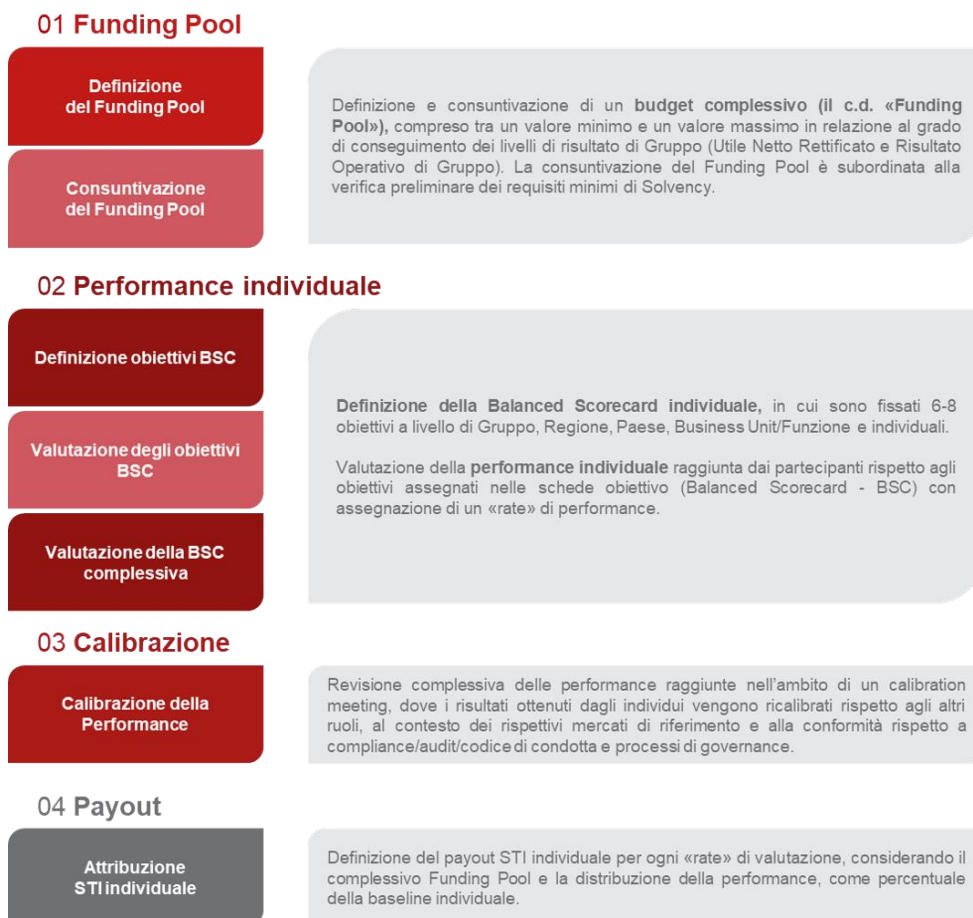


Grafico 5.b

¹³ Escluso il personale appartenente alle Funzioni Fondamentali.

0.1 Funding Pool

Il Funding Pool rappresenta l'ammontare complessivo messo a disposizione all'inizio di ciascun esercizio per il pagamento dello Short Term Incentive per i componenti del Group Management Committee (GMC), il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG) sulla base delle performance di Gruppo. Il meccanismo del Funding Pool garantisce il completo allineamento della performance e incentivi individuali con i risultati complessivi di Gruppo.

L'ammontare massimo del Funding Pool corrisponde al 150% della somma delle "baseline" individuali, ossia degli importi delle remunerazioni variabili da erogare ai singoli beneficiari del piano STI in caso di conseguimento dei risultati a un livello target.

Viene confermata per il 2023 la struttura del Funding Pool come lo scorso anno con una revisione dei range di performance dovuta all'impatto sulla volatilità dei risultati operativi derivante dall'implementazione dei nuovi standard contabili IFRS17.

Pertanto, la soglia del Risultato Operativo di Gruppo viene ridotta dall'85% all'80%, in linea con la soglia già definita per l'Utile Netto Rettificato di Gruppo. Di conseguenza, anche il relativo livello di Payout viene proporzionalmente ridotto in modo lineare, mantenendo il rapporto esistente tra indicatori e risultati e confermando il cap complessivo pari a 150%.

Secondo un'analisi condotta dalla Funzione Strategic Planning, Monitoring & Control di Generali, confermata nelle sue ipotesi e conclusioni dalla Funzione Risk Management e da consulenti esterni, l'applicazione dei nuovi principi contabili internazionali sui contratti assicurativi (IFRS 17 e IFRS 9 in vigore dal 1° gennaio 2023) comporta una volatilità ragionevolmente maggiore del Risultato Operativo.

In linea con lo scorso anno, il Funding Pool è definito per interpolazione lineare sulla base del livello di raggiungimento dell'Utile Netto Rettificato di Gruppo e del Risultato Operativo di Gruppo all'interno degli intervalli definiti nella matrice di funding (riportata nella Tabella 5.c).

STRUTTURA DI RIFERIMENTO 2022					
		Risultato Operativo di Gruppo			
% vs. budget		< 85%	85%	100%	≥ 120%
	< 80%	0%	0%	0%	0%
Utile Netto Rettificato di Gruppo *	80%	0%	60%	75%	90%
	100%	0%	100%	115%	130%
	≥ 120%	0%	120%	135%	150%

NUOVA STRUTTURA 2023					
		Risultato Operativo di Gruppo			
% vs. budget		< 80%	80%	100%	≥ 120%
	< 80%	0%	0%	0%	0%
Utile Netto Rettificato di Gruppo *	80%	0%	55%	75%	90%
	100%	0%	95%	115%	130%
	≥ 120%	0%	115%	135%	150%

* Utile Netto Normalizzato di Gruppo dichiarato in bilancio (secondo i criteri IFRS17- 9 a partire dal 2023) rettificato escludendo qualsiasi componente straordinaria non prevedibile (derivante da, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amortization/goodwill depreciation, rilevanti cambiamenti di legge/regolatori/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 le Nomine e la Remunerazione.

Tabella 5.c

Il Funding Pool è in ogni caso subordinato alla **verifica del raggiungimento di una soglia d'accesso**, rappresentata da uno specifico livello di Regulatory Solvency Ratio. Tale livello è pari al **130%¹⁴ per l'anno 2023**, limite fissato considerando il livello di «hard limit» definito nel Risk Appetite Framework di Gruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2022.

¹⁴ Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione (clausola «Market Adverse Change»).

È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di disporre un'eventuale **riduzione del Funding Pool** nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di "soft limit" previsto dal Risk Appetite Framework, pari al 150% - ma comunque superiore al predetto "hard limit" (130%).

L'effettivo Funding Pool disponibile per l'erogazione degli incentivi Short Term Incentive (STI) viene determinato nell'esercizio successivo a quello di riferimento, a valle della verifica del livello di raggiungimento dell'Utile Netto Rettificato di Gruppo e del Risultato Operativo di Gruppo deliberato dal Consiglio di Amministrazione. L'Amministratore Delegato/Group CEO propone il Funding Pool finale al Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane che esprime il proprio parere ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Al di sotto del risultato minimo del budget rispetto agli obiettivi di Gruppo, non è previsto alcun Funding Pool né pagamento di incentivi.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre (i) può autorizzare un **Funding Pool ad hoc**, pur in caso di risultati di Gruppo al di sotto del minimo previsto per gli obiettivi di Gruppo fissati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno di riferimento; ovvero (ii) può autorizzare **una quota aggiuntiva - pari al massimo al 10% del funding effettivo** - con l'obiettivo di remunerare singoli soggetti le cui performance siano risultate particolarmente rilevanti. Tali misure possono essere previste al ricorrere dei presupposti definiti dall'art. 123-ter del TUF in tema di deroghe temporanee alla Politica in materia di remunerazione, su proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO, previo esperimento della procedura per l'approvazione delle operazioni con Parti Correlate, e solo a condizione che il Regulatory Solvency Ratio sia stato raggiunto.

Infatti, sulla base del meccanismo del Funding Pool, può verificarsi la teorica possibilità che, in ragione del grado di raggiungimento dei risultati di Gruppo, i beneficiari che abbiano conseguito o ampiamente superato tutti gli obiettivi assegnati, ricevano purtuttavia un bonus inferiore all'importo target o, addirittura, non ricevano alcun bonus, a causa dell'azzeramento o della significativa riduzione del c.d. Funding Pool disponibile. In tale situazione limite, gli strumenti correttivi illustrati, peraltro ad oggi mai utilizzati, hanno la funzione di intervenire - all'esito del rigoroso processo di governance descritto e solo ove sia stata comunque raggiunta la soglia minima di accesso, a garanzia della stabilità patrimoniale del Gruppo - al fine di destinare un importo aggiuntivo al Funding Pool e correggere simili situazioni.

L'esercizio di tale facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione avviene, come descritto, all'interno di rigorosi processi di governance del Gruppo, ossia previo esperimento della procedura per le Operazioni con Parti Correlate, come previsto dalla normativa, e fermo restando il rispetto dei requisiti di solvibilità.

La presenza di margini di flessibilità nella Politica retributiva rappresenta un elemento di valore a fini, in particolare, della capacità dell'azienda di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave, ancorché tale facoltà non sia **mai stata ad oggi utilizzata**. Tale ultima circostanza rappresenta, tra l'altro, un'ulteriore conferma che i sistemi adottati nella Politica retributiva siano efficaci e si adattino alle variabili di mercato allineando chiaramente la remunerazione alla performance effettiva, la solidità patrimoniale e i requisiti di Solvency.

0.2 Performance individuale

A ciascun soggetto viene assegnata una Balanced Scorecard (BSC), predisposta secondo le seguenti linee guida. La Balanced Scorecard di norma include un massimo di **6-8 obiettivi basati sulla struttura illustrata nella Tabella 5.d**.

STRUTTURA BALANCED SCORECARD 2023

<p>PERFORMANCE FINANZIARIA (CORRETTA PER IL RISCHIO), ECONOMICA E OPERATIVA</p>	<p>60/70%</p>	<p>Key Performance Indicator (KPI) con priorità su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utile Netto Rettificato a livello di Gruppo/Paese/Business Unit (BU) • RORC a livello di Gruppo/Paese/Business Unit (BU) • Strategic Business Performance a livello di Gruppo/Paese/Business Unit (BU) basata sull'evidenza di specifici KPI (es. IFRS17 Life New Business Value, IFRS17 P&C Operating Insurance Service Result undiscounted, Cost to Income Ratio)
<p>BUSINESS DEVELOPMENT & TRANSFORMATION</p>	<p>10/20%</p>	<p>Key Performance Indicator (KPI) con priorità su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % digital policies di Gruppo • % of multi-holding customers di Gruppo
<p>ESG</p>	<p>20%</p>	<p>Key Performance Indicator (KPI) con priorità su:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sustainability Commitment (es. % GDWP Insurance Solutions with ESG components on total GDWP) • People Value (es. quality & solidity of succession planning, % upskilled employees, % women in strategic positions)

Tabella 5.d

Nelle diverse prospettive sono inseriti obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG, predefiniti e misurabili, che consentono di monitorare molteplici aspetti della performance aziendale; tali obiettivi sono inoltre differenziati in ragione delle diverse competenze e ambiti di operatività dei destinatari.

Il peso complessivo degli obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi nelle BSC individuali è almeno pari a **60% per i ruoli di business**.

Gli obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi maggiormente utilizzati sono: **Utile Netto Rettificato**, **Return on Risk Capital (RORC)**, **Cost to Income Ratio**, **Life New Business Value** e **P&C Operating Insurance Service Result Undiscounted**. Questi obiettivi, a seconda delle specifiche posizioni, vengono declinati a livello di Gruppo, Business Unit o Paese.

In particolare, al fine di confermare il legame tra remunerazione e rischio, in tutte le Balanced Scorecard è, di norma, previsto l'obiettivo di Return on Risk Capital a livello di Gruppo, Business Unit o Paese, con un peso minimo aumentato al 15% (in linea con le aspettative a livello regolamentare).

Viene inoltre rinnovato il focus specifico su obiettivi ESG riferiti alle priorità della Strategia: **Sustainability Commitment** e **People Value** che includono indicatori collegati ad alcuni ambiti chiave del piano strategico:

<p>ESG CLUSTER</p>	<p>ESEMPI DI INDICATORI</p>
<p>SUSTAINABILITY COMMITMENT</p>	<p>Con priorità su iniziative di Gruppo/locali con focus su % GDWP Insurance Solutions with ESG components on total GDWP e Green & Sustainable Bond Investments (net new investments)</p>
<p>PEOPLE VALUE</p>	<p>Con priorità su qualità e solidità del piano di successione, competenze digitali e diversity (% upskilled employees, % women in strategic positions)</p>

Tabella 5.e

I parametri ESG riflettono le priorità della Strategia che ha la **sostenibilità come Originator**: la loro valutazione è basata su specifici KPI, performance range e su una valutazione delle evidenze complessive sui risultati.

0.3 Calibrazione

Per ogni obiettivo finanziario, economico o operativo inserito nella scheda individuale (BSC), viene definito il **target atteso e il range entro il quale l'obiettivo viene considerato raggiunto**. Se il grado di conseguimento dell'obiettivo si colloca al di sotto o al di sopra di tale range, l'obiettivo è da considerarsi rispettivamente non raggiunto o superato.

Per ogni obiettivo non finanziario/ESG inserito nella scheda individuale (BSC) individuale, il livello di raggiungimento viene calcolato sulla base della valutazione di KPI predefiniti rispetto alle ambizioni, la cui **misurabilità** è stata ulteriormente migliorata grazie alla determinazione di **nuovi specifici range di performance** a supporto della loro valutazione.

Una volta consuntivati tutti gli obiettivi finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG, viene definita matematicamente una valutazione complessiva della performance individuale sulla base di una metodologia predefinita di conversione della valutazione degli obiettivi inseriti nella scheda individuale (BSC) in un rate di performance iniziale complessiva (c.d. «rate») su una scala da 1 a 5 (da «Unsatisfactory» a «Exceptional»).



Grafico 5.f

Questo rate di performance iniziale (definito su una scala da 1 a 5, dove 5 rappresenta il valore massimo e 3 il valore target) viene poi «calibrato» per definire il rate di performance finale individuale. Il processo di «calibrazione» viene comunque definito nel rispetto del cap di Funding Pool complessivo disponibile e considera i seguenti fattori:

- **valutazione dei risultati** in confronto agli altri partecipanti al piano Short Term Incentive (STI) con ruoli assimilabili (c.d. «peer»);
- **contesto e condizioni di mercato**;
- **livello di «stretch»** della Balanced Scorecard individuale;
- **valutazione individuale di integrità dei comportamenti** (in linea con le previsioni del Codice di Condotta), **di conformità alle 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, di contrasto al finanziamento del terrorismo**, di sanzioni internazionali, del completamento della formazione obbligatoria e della risoluzione delle azioni di rimedio definite nell'ambito di attività di audit.

In ogni caso, qualora la scheda individuale includa target fissati in termini di budget/riduzione di costi, nella valutazione circa il grado di raggiungimento dell'obiettivo vengono neutralizzati eventuali costi sostenuti per la definizione e l'approntamento di azioni di gestione e mitigazione dei rischi di compliance e crimini finanziari (riciclaggio e finanziamento del terrorismo e sanzioni internazionali). Più in particolare, qualora la società datrice di lavoro, previa valutazione positiva delle competenti funzioni di Gruppo, si trovi a dover affrontare spese non previste dal budget concordato, derivanti dall'approntamento di misure per far fronte a requisiti di compliance e Anti Financial Crime di Gruppo, tali spese vengono trattate come «extra budget» ai fini della consuntivazione dell'obiettivo.

0.4 Payout e allocazione monetaria individuale

La verifica dei risultati raggiunti e la successiva determinazione degli incentivi competono:

- al **Consiglio di Amministrazione** su proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO, previo parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane per i componenti del Group Management Committee (GMC);
- all'**Amministratore Delegato/Group CEO** per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG), tenendo presenti le linee guida del sistema e il relativo processo come descritto in precedenza.

Considerando il complessivo Funding Pool e la distribuzione della performance, il payout Short Term Incentive (STI) individuale viene definito per ogni «rate» di valutazione come percentuale della baseline individuale, ossia degli importi delle remunerazioni variabili da erogare ai singoli beneficiari del piano STI.

L'ammontare dell'incentivo può arrivare a un massimo del 200% della baseline individuale (questo **cap** è pari mediamente a un'incidenza massima del **~160% rispetto alla remunerazione fissa** per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche). Tale massimo può essere corrisposto con elevatissima selettività in limitati casi di performance estremamente significativa molto al di sopra di target e aspettative.

L'ammontare **target** dell'incentivo è definito al 100% della baseline individuale, pari pertanto a un'incidenza media del **~80% rispetto alla remunerazione fissa** per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'incentivo monetario effettivo è determinato in relazione alla capienza del Funding Pool effettivo disponibile e al livello di distribuzione delle performance individuali.

Il piano prevede altresì clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le policy di Gruppo.

In caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva dei sistemi di incentivazione (c.d. clausola «Market Adverse Change») 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 – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica retributiva – i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le principali finalità incentivanti.

5.3.3 Componente differita in azioni della remunerazione variabile - Long Term Incentive (LTI)

In continuità con gli scorsi anni, viene sottoposto all'approvazione degli Azionisti al punto 5 dell'Assemblea degli Azionisti 2023 un piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni di Assicurazioni Generali – Long Term Incentive di Gruppo (LTI) 2023–2025.

Il piano prevede **l'assegnazione di azioni alla conclusione di un periodo di performance triennale** (e, per taluni beneficiari, in parte anche al termine di un ulteriore periodo di differimento biennale), subordinatamente alla verifica del raggiungimento di un livello minimo di Regulatory Solvency Ratio e in relazione al raggiungimento di condizioni di performance di Gruppo, come descritti di seguito e nel relativo Documento informativo.

Beneficiari

Il perimetro dei potenziali beneficiari del piano **Long Term Incentive** (LTI) comprende i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 Gruppo selettivamente identificati sulla base del ruolo ricoperto, della performance espressa e del potenziale di crescita, con finalità di “attraction” e “retention”¹⁵.

¹⁵ I componenti del Global Leadership Group (GLG), i talenti e gli altri ruoli chiave di Gruppo appartenenti a Banca Generali saranno beneficiari (previa approvazione dei competenti organi sociali di Banca Generali) di un piano LTI triennale basato su azioni di Banca Generali, con caratteristiche strutturali analoghe a quelle del piano LTI di Gruppo (salvo le specificità legate al necessario rispetto della regolamentazione bancaria applicabile). Dettagliate informazioni sul piano saranno pubblicate da Banca Generali nel documento informativo del piano (ex art. 114-bis TUF) e nella relativa Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

In linea con la prassi di mercato e con un processo iniziato già nel 2014, al fine di promuovere l'engagement dei beneficiari e l'empowerment dei talenti e altri ruoli chiave per l'esecuzione della strategia del Gruppo, il piano di Long Term Incentive 2023-2025 prevede la sostanziale **conferma della popolazione dei destinatari** in linea con lo scorso anno, fino a raggiungere complessivamente un massimo di circa **600 beneficiari** selettivamente identificati sulla base di criteri comuni definiti a livello di Gruppo e validati attraverso il processo di Talent Review.

Al fine di garantire la massima coerenza, equità e omogeneità nell'individuazione dei beneficiari, come primo requisito viene verificato **il raggiungimento di elevati standard di performance** costanti nel tempo e il possesso di **alto potenziale di crescita** che, congiuntamente a consolidate capacità manageriali, possano consentire alle persone identificate di raggiungere sfidanti obiettivi di carriera e arrivare a ricoprire posizioni di leadership all'interno del nostro Gruppo. Altri criteri rilevanti al fine di identificare tali beneficiari sono, tra l'altro, il possesso di solide competenze tecniche, il rispetto e la promozione dei valori del Gruppo e l'aspirazione a crescere ricoprendo nel breve termine ruoli strategici a livello internazionale.

In conformità alle previsioni regolamentari specifiche, il personale appartenente alle Funzioni Fondamentali non è incluso tra i potenziali beneficiari del piano.

Struttura del piano e funzionamento

La struttura del piano di incentivazione di lungo termine è differenziata in termini di durata complessiva e periodi di differimento per due diverse categorie di beneficiari secondo le previsioni normative:

- per i componenti del Group Management Committee (GMC), è previsto un **sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 7 anni di calendario**;
- per il restante Personale Rilevante¹⁶, gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG), i talenti e altri ruoli chiave di Gruppo, è previsto un **sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 6 anni di calendario**.

¹⁶ Fatta eccezione per il Personale Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva, per cui si applica quanto previsto al punto precedente.

Tali diverse strutture sono rappresentate nel Grafico 5.g:

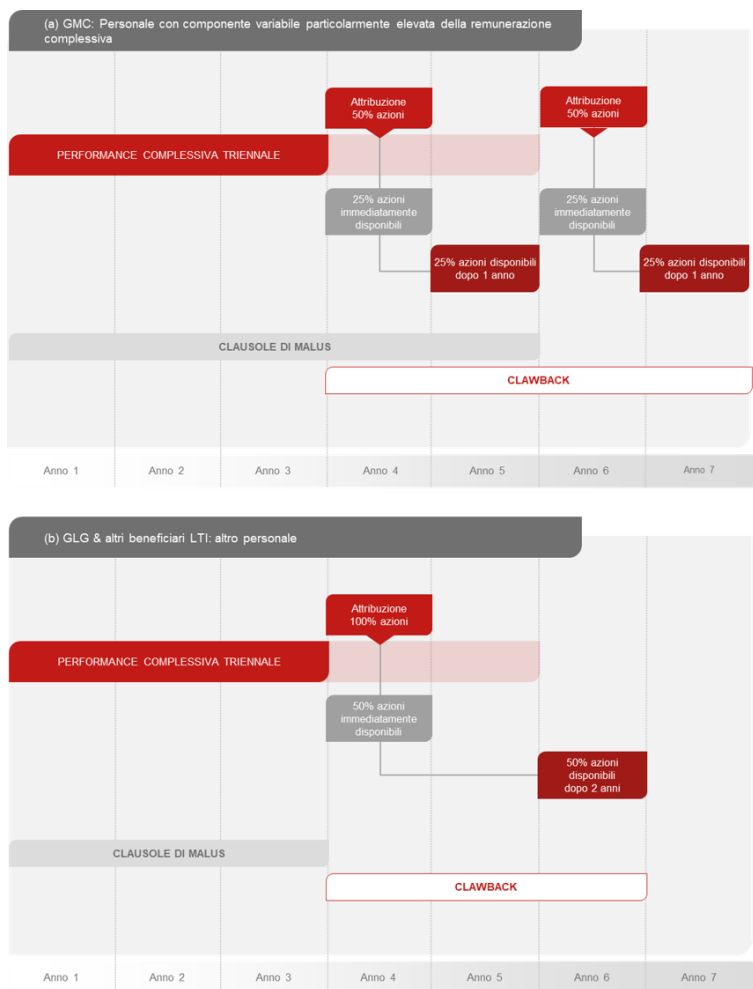


Grafico 5.g

In ciascun anno del piano e alla fine del periodo di performance triennale, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione circa il livello di **raggiungimento della soglia di accesso**, definita in termini di **Regulatory Solvency Ratio pari al 130%**¹⁷ - limite fissato considerando il livello di «hard limit» definito nel Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo - o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Tale valutazione rappresenta un meccanismo di malus in base al quale il numero di azioni da attribuire definitivamente potrà essere ridotto o azzerato dal Consiglio di Amministrazione qualora il valore di Regulatory Solvency Ratio dovesse risultare inferiore alla soglia definita.

È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prevedere un'eventuale **riduzione del numero di azioni** da attribuire definitivamente nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di «soft limit» previsto dal RAF, pari al 150% - ma comunque superiore al 130%.

Appurato il conseguimento del livello soglia di Regulatory Solvency Ratio, viene quindi verificato nel triennio complessivo il raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di performance definiti a livello di Gruppo.

Il piano LTI 2023-2025 prevede una struttura e meccanismi in linea con lo scorso anno, con una revisione degli indicatori di performance, delle relative soglie e livelli target e del peso percentuale alla luce del contesto di riferimento e in allineamento e a supporto della strategia di Gruppo, considerando in particolare:

¹⁷ Tale percentuale verrà applicata a tutti i piani di incentivazione outstanding. Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione (clausola «Market Adverse Change»).

- il mantenimento del **relative Total Shareholder Return¹⁸ (rTSR) triennale (con peso aumentato dal 45% al 55%)** come indicatore fondamentale di ritorno per gli azionisti, confermando il livello soglia e target per l'attribuzione delle azioni a partire dal posizionamento di **mediana** rispetto al panel di peer assicurativi di confronto, per allineare ulteriormente gli incentivi agli interessi degli azionisti;
- il mantenimento del **Net Holding Cash Flow (NHCF)¹⁹ cumulato triennale (con peso ridotto dal 35% al 25%)** come driver della generazione di cassa, essendo anche un elemento che non è impattato dalla introduzione dei nuovi principi contabili (IFRS 9 e 17);
- l'introduzione di **obiettivi ESG interni e misurabili (con peso confermato al 20%)** collegati alla strategia Generali 2022-2024 relativamente a tematiche di cambiamento climatico e People & Diversity (**target di riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo e % Women Managers²⁰**) a conferma della forte impronta culturale che il Gruppo vuole imprimere alle sue politiche sottolineando il **ruolo strategico della sostenibilità in ogni decisione di business**.

	55%	+	25%	+	20%
					ESG
% LTI Vesting (con interpolazione lineare)	rTSR		Net Holding Cash Flow		Target di riduzione delle emissioni di CO ₂ relative alle attività operative di Gruppo (10%) % Women Managers (10%)
0%			≤ 8,2 mld		< 25%
Vesting Target	≥ 50° perc.		≥ 8,7 mld		≥ 35%
Vesting Massimo	≥ 90° perc.		≥ 9,7 mld		≥ 40%

Grafico 5.h

Tali indicatori sono individuati e fissati all'avvio del ciclo triennale del piano e mantenuti nel tempo coerenti con le priorità di business del Gruppo.

Il livello di performance massimo è pari al 200% complessivo per i componenti del Group Management Committee (GMC), **175%** complessivo per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG); e fino all'**87,5%** complessivo per altri beneficiari, talenti e altri ruoli chiave di Gruppo²¹.

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.

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, l'Utile 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.

Infine, nella definizione del peer group di confronto per la valutazione del Total Shareholders Return relativo, risulta rilevante confrontare Assicurazioni Generali con i suoi concorrenti diretti, mentre il paragone con società operanti in aree o mercati diversi renderebbe il peer group meno rilevante e appropriato.

¹⁸ 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 a una lista selezionata di peer.

¹⁹ Flussi di cassa netti disponibili a livello della Capogruppo in un dato periodo, dopo le spese di holding e i costi per interessi. Le sue principali componenti, considerate in un'ottica di cassa, sono: le rimesse delle Controllate; il risultato della (ri)assicurazione centralizzata; gli interessi sul debito finanziario, le spese e le tasse pagate o rimborsate a livello di Capogruppo.

²⁰ % di donne in posizioni manageriali sul totale delle posizioni manageriali, definite come dipendenti con almeno un riporto diretto e non incluse nelle posizioni strategiche (Group Management Committee, Global Leadership Group e la loro prima linea di riporto); i contratti a tempo determinato e la forza vendite non sono inclusi nel perimetro. Dati basati sul sistema HR di Gruppo (Orion) che possono essere soggetti a rivalutazioni in base all'evoluzione del perimetro del Gruppo e a seguito di cambiamenti organizzativi o di operazioni di M&A&D che potrebbero verificarsi.

²¹ I target di performance sono rispettivamente pari a 150%, 100% e fino al 50% per: (i) i componenti del GMC; (ii) il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG) non compresi nelle precedenti categorie; (iii) talenti e altri ruoli chiave di Gruppo.

In considerazione di ciò, il peer group di confronto 2023-2025 è composto da 15 società, in linea con la prassi media del mercato, e non include più Aegon, Aviva e Sampo, in considerazione del fatto che tali società non sono più comparabili con Assicurazioni Generali, avendo ceduto parte delle loro attività sul mercato europeo e derivando i loro utili principalmente dai mercati statunitense e britannico.

Panel peer group rTSR 2023-2025	
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

Tabella 5.i

Attribuzione delle azioni

Il numero massimo di azioni assegnabili viene determinato all'inizio del piano. **Il bonus massimo potenziale da erogarsi in azioni corrisponde al 200%** della remunerazione annua lorda per i componenti del Group Management Committee (GMC), al **175%** della remunerazione annua lorda per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG) e fino all'**87,5%** per gli altri beneficiari, talenti e altri ruoli chiave di Gruppo²².

Pertanto, il numero massimo di azioni assegnabili è dato dal **rapporto fra l'importo massimo di incentivo e il valore dell'azione**, quest'ultimo calcolato 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 a quello di avvio del piano.

Al termine del triennio di performance, quando viene effettuata la valutazione finale sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti su base triennale complessiva, è prevista l'attribuzione delle azioni - sempreché sia ancora in essere alla conclusione del triennio di riferimento il rapporto con la Società ovvero con altra società del Gruppo, salvo condizioni espressamente previste dal regolamento del piano (e illustrate nel relativo Documento informativo) e salva diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione o soggetto da esso delegato.

Con riferimento a modalità e tempi di attribuzione delle azioni, questi sono differenziati per:

- **componenti del Group Management Committee (GMC)** con sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 7 anni di calendario:
 - al termine del triennio di performance, è prevista l'attribuzione del **50% delle azioni maturate sulla base degli obiettivi raggiunti**; il 25% (i.e. la metà della prima tranches di azioni) è immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione) mentre il restante 25% (i.e. la restante metà della prima tranches) è sottoposto a un vincolo di indisponibilità della durata di un anno dall'attribuzione;
 - il restante **50% delle azioni maturate è soggetto a ulteriori due anni di differimento** durante i quali la quota maturata può azzerarsi qualora non sia conseguito il livello soglia di Regulatory Solvency Ratio

²² 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», 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 riassume e concentra 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.

previsto dal piano, ovvero al verificarsi di 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 la Società (ovvero con altra società del Gruppo)²³, viene attribuito il rimanente 50% delle azioni maturate; il 25% (i.e. la metà della seconda tranches di azioni) è immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione) mentre il 25% (i.e. la restante metà della seconda tranches di azioni) è sottoposto a un vincolo di indisponibilità della durata di un anno dall'attribuzione;

- **il restante Personale Rilevante²⁴, Global Leadership Group (GLG), altri beneficiari, talenti e altri ruoli chiave di Gruppo** con sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 6 anni di calendario: al termine del triennio di performance, è prevista 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 a un vincolo di indisponibilità della durata di ulteriori due anni** dall'attribuzione.

Quanto sopra si applica salvo l'obbligo per gli Amministratori che partecipano al piano di mantenere un adeguato numero di azioni attribuite fino alla fine del mandato in corso alla data di svincolo.

I vincoli di indisponibilità sulle azioni, come sopra indicati, permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto con il/la beneficiario/a, 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/la beneficiario/a, ovvero anche con riferimento ad azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

Inoltre, il piano prevede - in continuità con i piani precedenti - un **meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il triennio di riferimento²⁵** (c.d. dividend equivalent). In particolare, qualora l'Assemblea procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del triennio di riferimento²⁵, alla scadenza del medesimo, verrà corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di riferimento. Le azioni aggiuntive saranno attribuite contestualmente e in relazione alle altre azioni attribuite a ciascun/a beneficiario/a, saranno anch'esse sottoposte ai vincoli di indisponibilità (holding period) sopra descritti e verranno determinate considerando il valore dell'azione al momento dell'attribuzione, calcolato come la media dei 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 a quello di avvio del piano.

Ai fini dell'attuazione del piano, le azioni oggetto di attribuzione gratuita ai destinatari del piano, alle condizioni sopra indicate, riverranno da apposita provvista di azioni proprie 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 che potranno essere attribuite è 11.300.000, pari allo 0,71% del capitale sociale attualmente sottoscritto.**

In presenza di fattori straordinari 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, operazioni sul capitale, modifiche normative o al perimetro di Gruppo, compliance con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo Generali, modifiche ai piani strategici pluriennali, eccetera) **il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano i necessari correttivi** al fine di mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - **i suoi contenuti sostanziali ed economici.**

Il piano prevede altresì clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le policy di Gruppo.

Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà **rivalutare la generale coerenza e correttezza dei sistemi di incentivazione** (c.d. clausola «Market Adverse Change») 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 - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica retributiva - i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le

²³ Salvo in specifiche ipotesi di cessazione del rapporto quali i casi di morte, invalidità permanente, pensionamento, cessazione a iniziativa della Società per motivi oggettivi/organizzativi, risoluzione consensuale e/o altre ipotesi contrattualmente predeterminate.

²⁴ Fatta eccezione per il Personale Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva, per cui si applica quanto previsto al punto precedente.

²⁵ E durante l'ulteriore periodo di differimento per l'Amministratore Delegato/Group CEO, i componenti del Group Management Committee (GMC) e il Personale Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva.

principali finalità incentivanti. La Società ha la facoltà di corrispondere anche a singoli beneficiari del piano, in luogo e in sostituzione - totale o parziale - dell'assegnazione delle azioni, un importo in denaro calcolato sulla base del valore delle azioni nel mese precedente la data di attribuzione, fermo restando il rispetto degli altri termini e delle condizioni rilevanti del piano applicabili.

5.3.4 Allineamento rischi e retribuzione

Ai sensi del Reg. 38/2018 IVASS, la funzione di Risk Management ha il compito di contribuire ad assicurare la coerenza della Politica di Remunerazione con il Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo sia attraverso la definizione degli indicatori di rischio sia tramite la verifica del loro corretto utilizzo.

La Funzione Risk Management ha ritenuto il sistema di incentivazione 2023 per gli Executive del Gruppo (Amministratore Delegato/Group CEO, componenti del Group Management Committee e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche) coerente con il Risk Appetite Framework di Gruppo, in particolare in riferimento a:

- il livello soglia di accesso in termini di Solvency Ratio, basato sugli stessi "soft e hard limit" stabiliti nel Risk Appetite Framework di Gruppo;
- gli indicatori corretti per il rischio rappresentati correttamente nel sistema di incentivazione, come segue:
 - Return of Risk Capital (RoRC): aumento del peso della metrica corretta per il rischio che mette in relazione l'Utile Netto Rettificato di Gruppo con il livello di rischio sostenuto dal Gruppo per raggiungerlo;
 - Relative Total Shareholder Return (rTSR): legato al livello del Solvency Ratio, in considerazione del fatto che un deterioramento della posizione di solvibilità potrebbe portare a un forte calo del prezzo delle azioni Generali;
 - Net Holding Cash Flow (NCHF): limitato dall'eccesso di capitale e dal livello di liquidità delle Legal Entities rispetto ai "soft limits" stabiliti nei Risk Appetite Framework locali.

Inoltre, la proposta di rivedere i range del Funding Pool (riducendo dall'85% all'80% la soglia legata al Risultato Operativo di Gruppo) è stata valutata e giudicata appropriata.

5.3.5 Benefit e altre previsioni

Il trattamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'altro Personale Rilevante include benefit volti a integrare le componenti monetarie e azionarie della remunerazione in un approccio di **Total Reward**, in linea con le policy di Gruppo.

Specificatamente per quanto riguarda i destinatari della Politica nell'ambito di Assicurazioni Generali, il **trattamento di previdenza complementare e di assistenza sanitaria è disciplinato dalla normativa contrattuale collettiva di settore e integrativa del Gruppo Generali e da quella individuale**. A livello di contratto collettivo integrativo sono altresì contemplate altre garanzie quali la Long Term Care, per il caso di disabilità permanente, e quelle per il caso morte e invalidità permanente totale da infortunio o malattia, professionale ed extraprofessionale.

Con riferimento al trattamento di previdenza complementare, è previsto il versamento al **Fondo Pensione per i Dirigenti** destinatari della presente Politica retributiva del Gruppo Generali (GenFonDir), di una percentuale della remunerazione fissa stabilita dalla contrattazione integrativa aziendale ovvero dal contratto individuale (e compresa fra il 13% e il 16,5%).

Inoltre, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione ha introdotto a partire dal 2021 specifiche **linee guida sul possesso azionario** (Share Ownership Guidelines) per cui si prevede che i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti al Group Management Committee (GMC)²⁶ detengano per tutta la durata dell'incarico un numero minimo di azioni Generali di controvalore pari al 150% della remunerazione annua lorda fissa ricorrente.

Quanto alle previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto si rimanda alla sezione specifica di riferimento.

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 autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, anche in questo caso adeguatamente motivata e formalizzata.

²⁶ Escluso il personale appartenente alle Funzioni Fondamentali.

5.4 Linee guida interne di Gruppo 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 avviene in piena conformità alle leggi e regolamenti applicabili al Paese o al rilevante settore di business.

In particolare, è stata predisposta dalla Società, in quanto Capogruppo, un'apposita **Group Remuneration Internal Policy (GRIP)**, in conformità con le previsioni internazionali e nazionali al fine di assicurare a livello di Gruppo la coerente applicazione delle politiche retributive e dei sistemi di incentivazione annuali e differiti, come previsto dal Regolamento IVASS n° 38/2018, nonché la conformità delle remunerazioni delle società del Gruppo ai principi di cui al citato Regolamento, come pure l'assenza di contrasto con il quadro normativo e la regolamentazione di settore applicabili a tali società.

La diffusione della GRIP alle società del Gruppo tiene conto - tra l'altro - della rilevanza delle stesse in termini di attività svolta, di profilo di rischio e di contributo alla rischiosità di Gruppo, secondo quanto previsto dalla normativa. La GRIP ha l'obiettivo, infatti, di **garantire che le politiche retributive siano adeguatamente calibrate** tenendo conto delle caratteristiche delle società del Gruppo - comprese quelle con sede legale all'estero - conformemente ai limiti previsti dal quadro normativo locale e nel rispetto degli obblighi regolamentari.

In particolare, all'interno della GRIP il Gruppo identifica, attraverso un processo strutturato e formalizzato che tiene conto, tra l'altro, dell'impatto delle posizioni sul profilo di rischio e strategico del Gruppo, i destinatari delle politiche (il c.d. "Personale Rilevante di Gruppo")²⁷.

Mediante la GRIP, vengono illustrati **i principi della Politica di remunerazione del Gruppo adottata dall'Assemblea degli Azionisti**, spiegando come debbano essere trasposti e applicati in concreto.

Sono disciplinati anche i casi e le procedure di governance attraverso cui le società del Gruppo possono richiedere e, se ve ne siano i presupposti, ottenere dalla Capogruppo l'autorizzazione ad adattare e diversamente declinare tali principi, ove ciò si rendesse strettamente necessario al fine di assicurare il rispetto delle leggi, dei regolamenti, dei contratti collettivi di lavoro locali e della relativa struttura organizzativa e/o del modello operativo e di business.

Attraverso questi meccanismi, la definizione dei pacchetti e sistemi retributivi - pur avendo luogo in coerenza con i principi della Politica di remunerazione di Gruppo - prende in dovuta considerazione tutte le previsioni regolamentari dei Paesi e dei settori di business rilevanti per il/la titolare del ruolo. La definizione dei pacchetti retributivi di questi ultimi avviene infatti non solo in coerenza con le richieste dei regolatori locali - sviluppate in conformità alle leggi applicabili - ma anche del quadro regolamentare applicabile a specifici settori di business come, ad esempio, quello bancario e finanziario (es. CRD V, AIFMD, UCITS), che possono prevedere tra l'altro meccanismi di erogazione specifici in termini di differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

Analogamente, 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 normativo** (giuslavoristico, regolamentare e fiscale). Così, ad esempio, i piani che prevedono un pagamento monetario sono adattati ove necessario per essere conformi a eventuali obblighi di differimento, alle implicazioni fiscali e 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 introdotte/modificate/emendate le previsioni potenzialmente in conflitto con le legislazioni locali o di settore. Le appendici vengono redatte sulla base delle deleghe di potere che l'Assemblea degli Azionisti fornisce al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato/Group CEO. Può dunque rendersi necessario introdurre, per i beneficiari di specifici Paesi o settori di business, modifiche rispetto ai principi e meccanismi descritti nella presente Relazione (con riguardo, a mero titolo esemplificativo, a soglie di accesso, tipologia di obiettivi di performance, periodi di lock-up e minimum holding, differimento, meccanismi di correzione ex-post).

Il processo per la definizione e l'approvazione, da parte delle singole società del Gruppo, di una Politica retributiva conforme ai principi contenuti nella Politica di Gruppo di cui alla presente Sezione I segue le previsioni, anche in materia

²⁷ Rientrano nel perimetro del Personale Rilevante di Gruppo: i componenti del Group Management Committee (GMC), i c.d. Other Group Relevant Roles - identificati sulla base dell'impatto sul profilo strategico del Gruppo -, i c.d. Risk Relevant Roles - identificati sulla base dell'impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo - e le Relevant Key Functions. Il Gruppo pone inoltre particolare attenzione ai processi di governance di altre posizioni, anche se non direttamente identificate come Personale Rilevante perché non responsabili di rischi significativi a livello di Gruppo. Rientrano pertanto nella più ampia c.d. Target Population della Group Remuneration Internal Policy anche tutti i componenti del Global Leadership Group (GLG).

di diritto societario, applicabili localmente, con conseguente coinvolgimento, a seconda dei casi, dell'Assemblea degli Azionisti e/o degli organi amministrativi delle singole società.

Politica retributiva a favore degli intermediari assicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati

La Politica retributiva rivolta agli intermediari assicurativi viene definita dalle società in favore delle quali gli stessi prestano la loro attività ed è fondata sui principi della Politica retributiva di Gruppo, adottando un approccio volto a conseguire, anche per questi ruoli, compensi e incentivi coerenti con:

- i principi della solidità del business e della sana e prudente gestione;
- l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle consulenze in materia di investimenti o di assicurazioni;
- la strategia complessiva attraverso obiettivi e sistema di incentivazione che mirano a remunerare il contributo al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
- la redditività e l'equilibrio della società interessata nel lungo termine.

Inoltre, vengono disincentivate condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati. I meccanismi remunerativi del personale addetto alla distribuzione devono essere definiti in modo da non disincentivare l'applicazione degli obblighi normativi anticiclaggio, in particolare nel caso in cui da questi derivi l'obbligo di rifiuto di clienti anche per effetto di meccanismi di condivisione di informazioni all'interno del Gruppo.

Il rispetto dei principi di cui agli artt. 40 e 57 del Regolamento IVASS 38/2018, nei casi di esternalizzazione di attività essenziali o importanti, è assicurato dalla Outsourcing Group Policy.

In entrambi i casi, è fatto obbligo di evitare politiche retributive basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

Capitolo 6

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

6.1 Pacchetto retributivo

La remunerazione dei responsabili e dei dirigenti primi riporti delle Funzioni Fondamentali²⁸ è strutturata in linea con le prassi di mercato e i requisiti regolamentari.

La remunerazione è costituita da compensi fissi, da una remunerazione variabile legata alla partecipazione a uno specifico piano di incentivazione monetario con pagamento differito, oltre che dai benefit addizionali in linea con le policy di Gruppo.

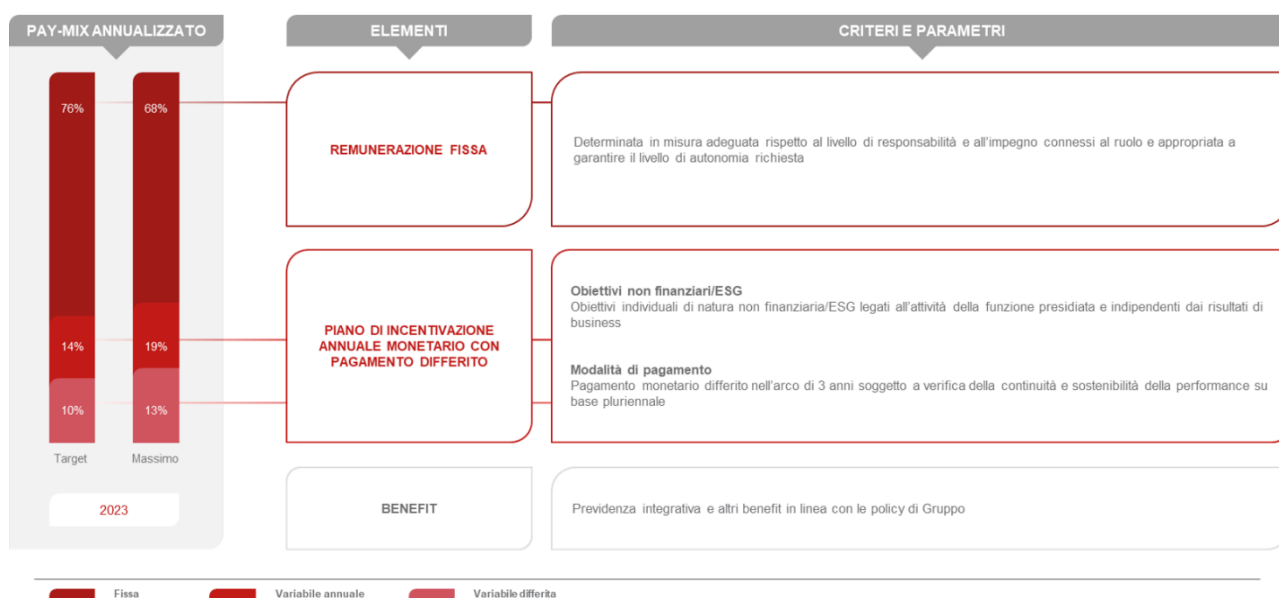


Grafico 6.a

6.2 Remunerazione del Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali verso il mercato e il contesto regolamentare

La Politica retributiva del Gruppo Generali prevede anche per il personale delle Funzioni Fondamentali un continuo monitoraggio del contesto regolamentare, delle prassi di remunerazione dei peer e delle tendenze generali di mercato, in termini di pay-mix, livelli e sistemi retributivi, al fine di assicurare la competitività dell'offerta retributiva e **garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenerne e motivare le persone chiave**.

In particolare, dal 2014, lo schema retributivo del Personale Rilevante appartenente alle Funzioni Fondamentali prevede un bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile a vantaggio della prima e non prevede alcuna forma di incentivazione basata su obiettivi economico-finanziari e/o strumenti finanziari. In particolare, né il c.d. meccanismo di Funding Pool né la soglia relativa ai requisiti di Solvency Capital sono applicabili agli incentivi delle Funzioni Fondamentali.

²⁸ Attualmente identificate nelle funzioni di Internal Audit, Risk Management, Compliance e funzione Attuariale. La funzione Anti Financial Crime è equiparata alle Funzioni Fondamentali ai fini dell'applicazione delle regole di remunerazione e incentivazione.

La remunerazione variabile è coerente con le attività specifiche di ciascuna delle Funzioni Fondamentali, è indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al controllo delle Funzioni Fondamentali ed è legata al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo²⁹, a condizione che non sia fonte di conflitti di interesse, come previsto dall'art. 55 del Reg. IVASS n. 38/2018.

L'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione complessiva risulta essere molto contenuta rispetto ai ruoli di business e rispetto alle prassi rilevate sul mercato nei principali peer internazionali.

La corresponsione di remunerazione variabile monetaria, seppur in misura contenuta, rappresenta un importante strumento sia in termini di attrattività e retention di persone chiave sia in termini di indirizzo, controllo e monitoraggio da parte del Comitato Controllo e Rischi e del Consiglio di Amministrazione, tramite l'assegnazione di obiettivi e la verifica di risultati, continuità e progressi.

6.3 Componenti della remunerazione

6.3.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa³⁰ rappresenta la parte preponderante del pacchetto retributivo ed è adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo e appropriata a garantire il livello di autonomia richiesta.

La remunerazione fissa viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del **ruolo ricoperto**, delle **responsabilità assegnate** e **mansioni svolte**, tenendo conto dell'**esperienza** e delle **competenze** di ciascun soggetto e avendo altresì a riferimento i livelli e le prassi dei peer di mercato in termini di attrattività, competitività e retention.

6.3.2 Remunerazione variabile monetaria con pagamento differito

La remunerazione variabile è legata alla partecipazione a uno specifico piano di incentivazione monetario con pagamento differito collegato a obiettivi di natura pluriennale connessi esclusivamente all'efficacia e qualità dell'azione di controllo.

In luogo dei due piani previsti per gli altri beneficiari di Generali (annuale monetario e differito in azioni) è adottato un unico piano di remunerazione variabile. Nell'ambito di tale piano, al raggiungimento degli obiettivi, i beneficiari possono maturare un incentivo monetario, erogato in quote c.d. upfront e differite, quest'ultime subordinate alla permanenza in servizio alla data di erogazione e alla verifica circa il carattere effettivo e duraturo dei risultati raggiunti nel primo anno di ciascun ciclo di performance.

In continuità con il 2022, la struttura del sistema di incentivazione delle Funzioni Fondamentali è differenziata per cluster di beneficiari:

- per i responsabili e i dirigenti primi riporti delle Funzioni Fondamentali appartenenti al Group Management Committee (GMC) e al Global Leadership Group (GLG), la componente variabile è erogata su un periodo complessivo di 3 anni, con un sistema di payout strutturato come segue: 60% erogato al termine del primo anno (a valle della verifica della performance raggiunta); 30% erogato dopo un anno dal primo pagamento (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta); 10% erogato dopo un ulteriore anno dal secondo pagamento (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta);
- in linea con l'anno scorso, per i responsabili e i dirigenti primi riporti delle Funzioni Fondamentali non rientranti nelle categorie di cui al punto che precede, la componente variabile è erogata su un periodo complessivo di 2 anni, in linea con quanto fatto lo scorso anno, con un sistema di payout strutturato come segue: 60% erogato al termine del primo anno (a valle della verifica della performance raggiunta); 40% erogato dopo un anno dal primo pagamento (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta).

La quota di remunerazione variabile dei responsabili delle Funzioni Fondamentali viene determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Controllo e Rischi.

²⁹ In particolare, nelle schede obiettivo individuali dei responsabili delle Funzioni Fondamentali sono inseriti anche obiettivi legati alla Sostenibilità e al People Value.

³⁰ Includere eventuali indennità fisse di ruolo.

Componenti della remunerazione totale target per GMC e GLG appartenenti alle Funzioni Fondamentali



Grafico 6.b

La verifica del grado di raggiungimento dei predetti obiettivi assegnati ai responsabili delle Funzioni Fondamentali (e successivamente circa il carattere effettivo e duraturo di tale performance) è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, per gli ambiti di competenza³¹. Solo nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione ritenga soddisfacenti i risultati raggiunti e la qualità dell'azione di controllo, i responsabili delle Funzioni Fondamentali potranno accedere ai programmi di incentivazione.

È prevista altresì l'applicazione di condizioni sospensive e meccanismi di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le policy di Gruppo.

6.3.3 Benefit e altre previsioni

La remunerazione del Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali include benefit volti a integrare le componenti monetarie della remunerazione in un approccio di **Total Reward**, in linea con le policy di Gruppo.

Specificatamente per quanto riguarda i destinatari della politica nell'ambito di Assicurazioni Generali il trattamento di previdenza complementare e di assistenza sanitaria è disciplinato dalla normativa contrattuale collettiva di settore e integrativa del Gruppo Generali e da quella individuale. 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 e invalidità permanente totale da infortunio o malattia, professionale ed extraprofessionale.

Con riferimento al trattamento di previdenza complementare, è previsto il versamento al **Fondo Pensione per i Dirigenti** destinatari della presente Politica retributiva del Gruppo Generali (GenFonDir), di una percentuale della remunerazione fissa stabilita dalla contrattazione integrativa aziendale ovvero dal contratto individuale (e compresa fra il 13% e il 16,5%).

Quanto alle previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto si rimanda alla sezione specifica di riferimento.

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 autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione, anche in questo caso adeguatamente motivata e formalizzata.

³¹ Secondo la governance stabilita, i Comitati competenti e il Consiglio di Amministrazione effettuano una calibrazione delle performance dei responsabili delle Funzioni Fondamentali tenendo conto di tutti gli aspetti della performance dell'anno e sulla base delle evidenze raccolte.

Il legame tra performance e business sostenibile

REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ: OBIETTIVI ESG NELLA POLITICA RETRIBUTIVA

7.1 La sostenibilità per Generali

L'impegno per la sostenibilità - il terzo presupposto fondante di Generali 2021 riferito alla creazione di valore di lungo termine per tutti gli stakeholder e la società in generale - giunge con la nuova strategia "**Lifetime Partner 24: Driving Growth**" a un punto di svolta: essere l'Originator delle scelte di business.

La sostenibilità è, infatti, il fattore chiave che plasma tutte le decisioni che il Gruppo Generali prende per continuare a essere una compagnia trasformativa in grado di generare valore condiviso, costruendo una società più giusta e resiliente.

Il nostro impegno per la sostenibilità si declina nella nostra capacità di agire da una parte come **Investitore e Assicuratore Responsabile**, integrando sempre di più la sostenibilità nel core business, e dall'altra come **Datore di Lavoro Responsabile e Cittadino Responsabile**. A tal proposito, il nostro impegno per la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e l'attenzione verso i dipendenti e la comunità in cui operiamo sono parte integrante del nostro posizionamento strategico. Tutto ciò è possibile grazie alle nostre solide fondamenta che consistono in una governance strutturata, politiche e linee guida dedicate e una rendicontazione integrata seria e affidabile.

L'integrazione della sostenibilità nella remunerazione del management è un passaggio chiave per garantire un sempre più solido legame tra performance aziendale/individuale e sostenibilità del business. Questo è reso possibile attingendo da un **panel di obiettivi strategici di sostenibilità** che riflettono le priorità della strategia "Lifetime Partner 24: Driving Growth".

Negli anni, gli impegni presi e i risultati raggiunti dal Gruppo hanno portato a migliorare i rating attribuiti dalle principali agenzie specializzate nell'analisi delle performance socio-ambientali e di governance (ESG) e all'inclusione del Gruppo in importanti indici di sostenibilità internazionali.

In particolare, a novembre 2022 MSCI ESG Ratings ha alzato il rating di Generali da "AA" a "AAA", il giudizio più alto possibile. Inoltre, Generali è nel top 1% di S&P Global ESG Score³² ed è stata confermata per il quinto anno consecutivo nel Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) e per il quarto anno nel Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe).

7.2 Obiettivi ESG nella Politica retributiva

L'**allineamento alla strategia e la creazione di valore sostenibile** rappresenta il principio fondante della nostra Politica retributiva nell'ottica di garantire la **sostenibilità della performance** nel breve, medio e lungo termine negli interessi di tutti gli stakeholder. La sostenibilità è sinonimo di un'attività ad ampio raggio che costituisce un fattore di competitività sul mercato in termini di attrazione, motivazione e retention dei talenti che mira ad andare oltre i ritorni economico-finanziari e a essere parte integrante del modo di condurre le attività di business, per avere un impatto positivo sull'ambiente, sulla comunità, sull'inclusione sociale e sul personale, tramite iniziative volte al miglioramento delle condizioni di lavoro, di equità e della parità di trattamento retributivo.

In linea con le ambizioni di Gruppo riflesse nel nuovo piano strategico "Lifetime Partner 24: Driving Growth", e in continuità con il 2022, la Politica retributiva 2023 si fonda su un **approccio meritocratico** e su un **orizzonte pluriennale**, basati su una combinazione di obiettivi di business sostenibili con collegamento diretto tra incentivi e risultati di Gruppo, Business

³² Dati al 7.2.2023

Unit, Paese, funzione e individuali, sia finanziari (corretti per il rischio), economici e operativi che non finanziari, che comprendono specifici indicatori di performance legati a **fattori ESG interni e misurabili**.

Il sistema di incentivazione di Gruppo 2023 promuove il **raggiungimento di risultati effettivi e duraturi nel tempo**, commisurando un'**adeguata assunzione dei rischi** proporzionata al livello individuale di influenza sui risultati di Gruppo nel rispetto degli interessi degli stakeholder, delle migliori prassi di mercato e dei requisiti regolamentari. Tale sistema è comprensivo di una componente annuale monetaria con obiettivi ESG e una differita in azioni della remunerazione variabile con obiettivi ESG e, nel suo complesso:

- è costituito **per almeno il 50% da azioni** in allineamento con gli **obiettivi strategici e gli interessi degli stakeholder**;
- è strutturato **secondo percentuali e periodi di differimento e indisponibilità in un arco temporale di 6-7 anni**, a seconda della popolazione di riferimento, in allineamento con la **creazione di valore sostenibile di lungo termine**.

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI GRUPPO

OBIETTIVI ESG

COMPONENTE ANNUALE MONETARIA

Sustainability Commitment

priorità su iniziative di Gruppo/locali con focus su % GDWP Insurance Solutions with ESG Components on Group Total GDWP. Questa metrica è un'evoluzione di quella precedentemente in uso (Sustainable Solutions GDWP annual growth) per meglio indirizzare e monitorare la transizione dell'intero portafoglio assicurativo del Gruppo verso soluzioni con componenti ESG, tenendo conto anche delle dinamiche e delle aspettative del mercato assicurativo nel suo complesso

People Value

priorità su qualità e solidità del piano di successione, competenze digitali e diversity (% upskilled employees, % women in strategic positions)

COMPONENTE DIFFERITA IN AZIONI

Climate Change e People & Diversity

target di riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo e % women managers

Il sistema di incentivazione di Gruppo prevede un **sistema societario di governance** conforme alle migliori pratiche internazionali, che monitora attentamente tutte le attività e garantisce il rispetto dei parametri di sostenibilità e la loro integrazione concreta nelle decisioni quotidiane in ogni aspetto del business, in coerenza con l'obiettivo di favorire uno sviluppo sostenibile dell'attività d'impresa e di generare valore durevole nel tempo per l'economia reale. Infine, attraverso un **sistema di reporting** viene attuato un monitoraggio delle attività e la loro corretta rendicontazione.

GOVERNANCE DEGLI OBIETTIVI ESG

La governance del sistema di incentivazione relativo agli obiettivi ESG include un **rigoroso processo di controllo interno** effettuato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane con il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali, che prevede per ciascun obiettivo ESG:

- l'**individuazione** delle priorità strategiche e delle ambition annuali e triennali definite in linea con il piano strategico e analizzate con il coinvolgimento delle specifiche funzioni aziendali rilevanti e responsabili;
- l'**approvazione** nelle Balanced ScoreCard (BSC) individuali (STI) e nel piano di incentivazione a lungo termine (LTI) di Gruppo degli obiettivi ESG predefiniti e dei relativi livelli di ambition, in linea con la Politica retributiva di Gruppo;
- il **monitoraggio** costante e continuo della performance degli obiettivi ESG;

- la **valutazione** complessiva e la consuntivazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ESG (su scala Missed, Met, Exceeded) sulla base degli effettivi risultati ottenuti, confrontati con i KPI predefiniti rispetto alle ambizioni, la cui **misurabilità** è stata ulteriormente migliorata grazie alla determinazione di **nuovi specifici range di performance** a supporto della loro valutazione;
- la **determinazione** del compenso da corrispondere ai beneficiari;
- la **verifica** delle condizioni patrimoniali ed economiche della Società ai fini dell'attribuzione del compenso maturato, in conformità con le previsioni regolamentari e al Risk Appetite Framework di Gruppo;
- il **monitoraggio ex post** della sostenibilità della performance duratura nel tempo per la corresponsione delle componenti differite della remunerazione variabile;
- la **verifica** di assenza delle condizioni di malus, clawback e hedging.

In linea con la strategia di Gruppo, Generali prevede **specifici indicatori di performance legati ai fattori ESG** subordinati alla valutazione del **livello di raggiungimento di tali obiettivi**, sia dal punto di vista della performance individuale sia in termini di allineamento e tutela degli interessi di investitori e stakeholder.

Attraverso la Politica retributiva, Generali sostiene **diversità, equità e inclusione** realizzando iniziative volte a promuovere l'equità e a ridurre il divario retributivo di genere, la formazione permanente e il miglioramento delle competenze dei propri dipendenti sia attraverso attività di upskilling sia tramite progetti di ampio respiro per il riconoscimento delle nostre persone, come il nuovo piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo.

7.3 Diversità, Equità e Inclusione

Diversità, Equità e Inclusione (DEI) sono fondamentali per consentire al nostro Gruppo di svolgere il proprio ruolo di Sustainability Champion. Per questo motivo, la DEI è parte integrante del nostro modo di lavorare e di fare business ogni giorno ed è supportata da una governance strutturata (Group DEI Council) e un processo di monitoraggio annuale volto a supportare i Paesi e le Business Unit nella valutazione dello stato di avanzamento e impatto delle azioni specifiche necessarie al raggiungimento delle ambizioni di Gruppo.

Diversità

Per promuovere un ambiente di lavoro sempre più diversificato, l'impegno di Generali si focalizza su due aree principali: **la diversità di genere** e **la diversità generazionale**.

Relativamente al **genere**, il nostro obiettivo è mantenere una distribuzione equilibrata all'interno del Gruppo. Inoltre, abbiamo la chiara ambizione di aumentare la presenza di donne in posizioni strategiche, **raggiungendo il 40% a livello di Gruppo entro la fine del 2024**, e di incrementare la presenza di donne nella fascia manageriale.

Continuiamo ad essere impegnati sia a livello di Gruppo sia a livello locale in una serie di iniziative concrete al fine di raggiungere la nostra ambizione. Nel 2022 sono state avviate due nuove edizioni dei nostri programmi rivolti alle donne senior manager (**Lioness Acceleration Program**) e manager (**Elevate**). Queste iniziative hanno l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la progressione di carriera di un gruppo selezionato di manager internazionali attraverso interventi di formazione, coaching e programmi formalizzati di mentoring e sponsorship.

A queste due iniziative di Gruppo vanno ad aggiungersi **oltre 100 azioni portate avanti a livello locale**, tra le quali programmi di women mentoring, iniziative di accelerazione della crescita e di ritorno al lavoro dopo la maternità, percorsi di sviluppo con partner esterni, iniziative volte ad attrarre donne con background STEM e borse di studio dedicate a studentesse in materie STEM.

Per quanto riguarda la **diversità generazionale**, puntiamo a garantire l'equilibrio e la coesistenza tra le diverse generazioni presenti in azienda, promuovendo lo scambio di competenze a tutti i livelli in modo da attrarre, fidelizzare e coinvolgere le nostre persone.

Il programma **Future Owners**, lanciato nel 2020 e rivolto a talenti, con massimo 7 anni di esperienza professionale ha continuato a garantire formazione, mentoring, networking, nonché progetti internazionali e inter-funzionali. Questi programmi sono integrati da oltre 40 azioni lanciate a livello locale, tra cui programmi intergenerazionali, programmi di reverse mentoring, colloqui di orientamento e programmi focalizzati su colleghi con maggiore esperienza.

Approfondimenti sul sito <https://www.generali.com/it/work-with-us/Get-to-know-us/diversity-and-inclusion>

Equità

Ci impegniamo ad avere processi equi al fine di garantire l'accesso alle **pari opportunità** a tutti i dipendenti del Gruppo durante tutta la loro esperienza lavorativa. Inoltre, lavoriamo per far sì che non ci siano discriminazioni e che ogni barriera istituzionale o pregiudizi inconsci vengano eliminati in modo da valorizzare il potenziale di ogni persona affinché possa contribuire pienamente al successo del nostro Gruppo.

Inclusione

Promuoviamo mentalità, comportamenti, processi e pratiche che accolgano appieno tutte le **diverse identità** presenti nella nostra organizzazione: genere, orientamento sessuale, età, abilità, culture, etnie, opinioni, caratteristiche personali, per creare un ambiente in cui ciascuno possa esprimere sé stesso al meglio e sentirsi valorizzato, rispettato e in grado di contribuire con il proprio talento all'innovazione, alla crescita e al successo del nostro business.

Questo obiettivo viene raggiunto attraverso una serie di iniziative e azioni volte a rafforzare una cultura aziendale sempre più inclusiva per svolgere al meglio il nostro ruolo di Sustainability Champion. Gli ambiti di intervento riguardano la formazione e la sensibilizzazione, nonché progetti concreti con l'obiettivo di accompagnare l'evoluzione del nostro Gruppo.

Relativamente alla formazione, a livello di Gruppo sulla piattaforma **We LEARN** sono presenti una serie di contenuti relativi alle tematiche LGBTQI+ e ai pregiudizi inconsci. Per quanto riguarda la sensibilizzazione, fondamentale nella creazione di una cultura e una consapevolezza relativi all'inclusione, sottolineiamo il ruolo svolto dalle community e dagli Employee Resource Group (ERG). Nel 2022, la Diversity, Equity and Inclusion Community of Practice, costituita da oltre 250 componenti, e **WeProud** (l'Employee Resource Group LGBTQI+), che conta circa 900 componenti, hanno organizzato una serie di incontri su temi quali l'allyship, le micro-aggressioni, le conversazioni difficili sull'inclusione, e momenti di condivisione di esperienze personali e di sostegno reciproco.

Sempre in materia di sensibilizzazione un ruolo importante viene svolto dalle campagne **Beboldforinclusion, Pride Month** e **Disability Week**. Tali campagne sono orchestrate a livello di Gruppo e si traducono in iniziative di comunicazione interna ed esterna nonché in una simultanea organizzazione di eventi in tutte le Business Unit presenziate dai relativi CEO. Inoltre, nel 2022 è stato organizzato per la prima volta il **DEI Talk**, un evento aperto a tutti i dipendenti con l'obiettivo di stabilire un dialogo aperto con la leadership specificatamente su strategia, ambizioni e azioni in materia di diversità, equità e inclusione.

Alle iniziative di Gruppo si aggiungono **più di 150 azioni organizzate localmente**, tra cui programmi formativi e campagne sui pregiudizi inconsci, programmi di sensibilizzazione, gruppi di lavoro sul benessere in azienda, numerose collaborazioni con associazioni LGBTQI+ e la creazione di diversi ERG e community dedicati soprattutto al women empowerment, al sostegno alla genitorialità, alla valorizzazione delle differenze culturali e all'inclusione delle persone LGBTQI+.

Un focus importante per il Gruppo nel 2022 è stato quello di continuare a sostenere **l'inclusione delle diverse abilità** dei nostri dipendenti, garantendo l'accessibilità del luogo di lavoro e la promozione di pratiche inclusive, per far sì che le persone con disabilità si sentano in grado di contribuire con il proprio talento, in condizioni di parità con i loro colleghi. In questo contesto, il Gruppo ha avviato un'importante partnership internazionale con Valuable500, grazie alla quale, tra le altre cose, partecipiamo ad un programma progettato per supportare i futuri leader con disabilità. Inoltre, tutte le Business Unit hanno realizzato una serie di azioni a livello locale, tra cui iniziative per il miglioramento dell'accessibilità, progetti di formazione specifici e la costituzione di partnership con società e associazioni volte a identificare persone con disabilità da inserire in programmi di job shadowing e tirocini formativi.

7.4 People Engagement & Caring

In Generali riconosciamo pienamente l'importanza di offrire un ambiente di lavoro che tenga conto dell'impegno, della salute e del benessere dei nostri dipendenti come parte importante della nostra cultura e identità organizzativa.

Crediamo che tutto sia possibile per le persone che si impegnano, che credono in uno scopo comune, che operano in un ambiente in grado di alimentare la loro passione e che hanno l'ambizione di avere successo in tutto ciò che fanno. In quest'ottica, Generali vuole essere un luogo di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati, inclusi e attrezzati per affrontare al meglio il futuro.

Nell'ambito della nostra People Strategy e per migliorare il senso di appartenenza dei nostri dipendenti, facendoli sentire più connessi, supportati e più vicini che mai alla loro organizzazione, ci impegniamo a migliorare l'interazione attraverso un ascolto regolare e attivo. Questo ci aiuta a progettare e agire in base a ciò che conta di più per i nostri dipendenti. Ad esempio, anche se il nostro modello di lavoro ibrido e flessibile era già molto apprezzato dalle nostre persone, abbiamo preso spunto dagli input e insight emersi dalla nostra ultima Survey per sviluppare ulteriormente il Next Normal di Generali, al fine di supportare costantemente i colleghi nel loro equilibrio tra vita privata e lavoro, favorire l'inclusività nel loro ambiente di lavoro e attrarre e trattenere i futuri talenti.

Nell'evoluzione dei nostri modelli di lavoro, manteniamo anche un dialogo aperto con lo European Works Council, come dimostra la Dichiarazione congiunta recentemente firmata, che riconosce l'importanza della fiducia delle persone, dell'empowerment e del caring come principi guida.

Nell'ambito dei nostri sforzi per costruire un'organizzazione sostenibile, la salute e il benessere dei dipendenti sono una priorità assoluta, che è stata accelerata durante la crisi sanitaria della pandemia COVID-19 e rimane elemento essenziale per gli anni a venire.

Attraverso le attività di welfare ci proponiamo di fornire il supporto necessario a tutti i dipendenti e alle loro esigenze personali. Programmi specifici sono sviluppati localmente per incoraggiare la prevenzione, le attività fisiche, le abitudini salutari e la buona salute mentale.

Inoltre, per i dipendenti sono disponibili corsi di formazione e contenuti digitali con l'obiettivo di sensibilizzare, apprendere buone pratiche e strategie di coping su come prendersi cura della propria salute fisica e mentale e di quella dei propri familiari, nonché su come affrontare efficacemente particolari circostanze personali.

La salute e il benessere dei nostri dipendenti sono una priorità oggi e lo saranno anche in futuro, essendo riconosciuti come elementi chiave per sostenere il loro livello di impegno e il successo della nostra azienda.

Capitolo 8

GENDER BALANCE & PAY EQUITY

8.1 La nostra ambition e le nostre azioni

All'interno della strategia di Gruppo, Generali ha definito a partire dal 2019 una chiara **strategia di Diversità, Equità e Inclusione (DEI)** che si è sviluppata attraverso un piano di azioni a livello di Gruppo, oltre a 200 azioni a livello locale.

Questo percorso si è evoluto e si è rafforzato grazie alla nuova People Strategy 2022-2024 in cui le iniziative DEI sono priorità strategiche per il Gruppo e contribuiranno a realizzarne l'ambizione di essere Partner di Vita sostenibile per i nostri clienti e dipendenti.

Nel corso del nuovo piano strategico "Lifetime Partner 24: Driving Growth", **il Gruppo si prefissa di migliorare, in particolare, la presenza femminile in posizioni strategiche e manageriali** ed è inoltre impegnato a promuovere una cultura più inclusiva con un'attenzione alla valorizzazione di tutte le generazioni presenti, investendo sull'attrazione di giovani talenti che sullo sviluppo e il coinvolgimento dei dipendenti con maggiore esperienza.

Continuerà altresì a impegnarsi per migliorare il senso di appartenenza e di inclusione delle persone con disabilità e delle persone LGBTQI+, supportando gli Employee Resource Groups (ERG) che contribuiscono a rimuovere barriere culturali e comportamentali e svolgono un ruolo importante nell'accompagnare la trasformazione culturale del Gruppo. Infine, si impegna ad avere processi equi al fine di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti del Gruppo durante tutta la loro esperienza lavorativa.

In allineamento alla strategia di Gruppo, la Politica di remunerazione di Generali sostiene **specifiche iniziative e ambition** di diversità, equità e inclusione e promuove **l'equità salariale tra donne e uomini e la trasparenza retributiva**.

In questo contesto, le politiche, le analisi e le azioni adottate da Generali in questi anni, si sono concentrate nel favorire una riduzione del divario retributivo di genere, sia analizzando e comparando donne e uomini che svolgono la stessa mansione o mansioni di pari valore (Equal Pay Gap) sia osservando questo divario nell'ambito dell'intera organizzazione (Gender Pay Gap).

Nel corso del 2022, il percorso intrapreso ha portato ad un'ulteriore evoluzione delle analisi e della metodologia comune utilizzata a livello di Gruppo, considerando i fattori oggettivi di differenziazione salariale e neutri sotto il profilo del genere.

In coerenza con la nostra strategia di Gruppo sulla Diversità, Equità e Inclusione, i risultati delle analisi e il loro monitoraggio pluriennale permettono a **tutti i Paesi/Business Unit di identificare specifiche azioni** a livello locale, per **ridurre strutturalmente il Gender Pay Gap** e a **supportare la nostra ambizione verso l'azzeramento dell'Equal Pay Gap** nel ciclo strategico 2022-2024.

Le azioni prevedono altresì iniziative volte a incidere positivamente sull'equilibrio di genere e sull'equità salariale, sia a livello locale sia di Gruppo. Alcuni esempi di tali azioni sono:

- programmi di accelerazione delle carriere femminili;
- programmi di mentoring e sponsorship;
- sensibilizzazione su tematiche di diversity e pregiudizi inconsci;
- valorizzazione delle community e degli Employee Resource Group (ERG) su queste tematiche.

Con l'obiettivo di supportare i Paesi e le Business Unit in questo percorso, è stato introdotto un processo di monitoraggio annuale ricorrente su Gender Balance & Pay Equity per valutare i risultati nell'intera organizzazione e l'efficacia delle azioni.

8.2 Metodologia di analisi per Gender Balance & Pay Equity

Il nostro percorso iniziato nel 2020 in allineamento alla strategia di Diversity, Equity and Inclusion di Gruppo, ha portato a elaborare un approccio sempre più strutturato verso l'equità e la trasparenza salariale in tutti i livelli dell'organizzazione, che consiste in analisi, ambizioni precise e specifiche azioni a livello locale volte a garantire una migliore rappresentatività delle donne nelle posizioni manageriali e una **remunerazione più equa** ai nostri dipendenti.

La nostra cultura di remunerazione si fonda sulla **meritocrazia e sull'equità**, nella convinzione che per la stessa mansione o per mansioni di pari valore debba corrispondere anche equità salariale, garantendo alle persone lo stesso accesso alle opportunità, indipendentemente dal loro genere o da altre caratteristiche personali. L'impegno a raggiungere l'equità significa distribuire risorse e opportunità in modo da riconoscere che a diversi gruppi di persone corrispondono situazioni e bisogni diversi.

In questo contesto, nel 2022 la metodologia di Gruppo e il perimetro dell'analisi dell'equità retributiva sono stati ulteriormente migliorati, in linea con l'evolversi della regolamentazione e delle migliori prassi di mercato. In collaborazione con PayAnalytics, in qualità di provider indipendente, e in linea con i più diffusi standard internazionali, abbiamo evoluto il nostro modello di analisi statistica basato sulla regressione che considera, oltre alla famiglia professionale e al livello organizzativo, i fattori oggettivi più rilevanti di differenziazione salariale, neutri sotto il profilo del genere e rappresentativi delle politiche di remunerazione locali.

Nel corso del 2022, tutti i Paesi e le Business Unit hanno condotto analisi specifiche a livello locale, per monitorare i progressi e approfondire tematiche retributive legate a:

- **"Equal Pay Gap"** - il divario retributivo tra uomini e donne che svolgono la stessa mansione o mansioni di pari valore, al netto dei fattori oggettivi di differenziazione salariale.
I fattori oggettivi individuati, oltre alla famiglia professionale e il livello organizzativo, possono includere:
 - la tenure nel ruolo;
 - l'essere people manager;
 - altri fattori oggettivi neutri sotto il profilo del genere e rappresentativi delle politiche di remunerazione locali.
- **"Gender Pay Gap"** - il divario retributivo tra uomini e donne nell'ambito dell'intera organizzazione, a prescindere dalla mansione;
- **"Divario di accesso alla remunerazione variabile tra uomini e donne"** - differenza percentuale tra il tasso di accesso alla remunerazione variabile degli uomini e delle donne nell'ambito dell'intera organizzazione.

Anche nel 2022, Mercer, società di consulenza internazionale in qualità di **independent external assessor**, ha supervisionato tutte le fasi del progetto, dalla raccolta ed elaborazione dei dati, al fornire supporto ai Paesi/Business Unit coinvolti, fino all'aggregazione e presentazione dei risultati a livello di Gruppo.

“ È il terzo anno consecutivo che Generali effettua l'analisi globale volta a misurare l'intera organizzazione in termini di rappresentatività di genere e di equità retributiva. L'obiettivo è consolidare il proprio percorso nell'essere un luogo di lavoro sempre più equo, inclusivo e capace di garantire pari opportunità. Quest'anno, in particolare, Mercer ha valutato otto parametri: organizzazione e ingaggio attivo da parte della Leadership, metriche di analisi dei dati, strutturazione del lavoro e famiglie professionali, risultati, azioni intraprese, collegamento con altri processi HR del Gruppo, monitoraggio continuo e disclosure. L'approccio metodologico del Gruppo Generali al miglioramento dell'equilibrio di genere e dell'equità salariale è stato ulteriormente rafforzato per analizzare ulteriori fattori oggettivi di differenziazione salariale, neutrali rispetto al genere, in linea con le migliori prassi di mercato internazionali e la recente direttiva UE relativa all'equità retributiva. Questo dimostra l'impegno strategico di Generali per ridurre strutturalmente il Gender Pay Gap e raggiungere un Equal Pay Gap verso lo zero nel ciclo strategico 2022-2024.”

Mercer, società di consulenza

8.3 Risultati a livello di Gruppo e principali evidenze per Gender Balance & Pay Equity

I risultati delle analisi condotte alla fine del 2022 in ciascun Paese/Business Unit, utilizzando la nuova metodologia basata sulla regressione, e aggregati a livello di Gruppo, evidenziano che la remunerazione fissa degli uomini è 1,6% superiore rispetto a quella delle donne per la stessa mansione o mansioni di pari valore (Equal Pay Gap). In termini di divario retributivo tra uomini e donne, a prescindere dalla mansione nell'ambito dell'intera organizzazione (Gender Pay Gap), la differenza è del 12,5%, guardando la mediana. In termini di remunerazione complessiva, il divario di accesso alla remunerazione variabile tra uomini e donne è pari a 1,7%.



Grafico 8.a

In particolare, a fine 2022 l'**Equal Pay Gap** (1,6%) si è ridotto di 0,2 punti percentuali rispetto al 2021 (1,8%), con un **miglioramento** consistente a livello di Gruppo osservato in oltre il 50% dei Paesi/Business Unit analizzati e con oltre il 90% dei dipendenti oggetto dell'analisi appartenenti a Paesi e Business Unit con un risultato ricompreso nel "range" del $\pm 5\%$ (range di riferimento in linea con gli standard internazionali e normativi) e con oltre il 65% con un risultato ricompreso nel "range" del $\pm 1\%$ (riferimento per l'azzeramento dell'Equal Pay Gap, in linea con le più diffuse prassi di mercato).

Questi miglioramenti sono stati ottenuti attraverso specifiche azioni intraprese nell'ultimo anno e l'evoluzione della metodologia, che ha fornito risultati statisticamente ancor più significativi e analisi complete e accurate circa i fattori oggettivi che contribuiscono a spiegare i divari salariali.

Il **Gender Pay Gap** mediano a fine 2022 (12,5%) è diminuito di 2,4 punti percentuali rispetto al 2021 (14,9%), con un **miglioramento** consistente a livello di Gruppo osservato in oltre 65 dei Paesi/Business Unit analizzati. Coerentemente, il Gender Pay Gap medio è diminuito di 1,1 punti percentuali passando dal 18,5% al 17,4%.

I risultati confermano la focalizzazione del Gruppo nel bilanciare la rappresentanza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione con particolare attenzione alla rappresentanza femminile a livello manageriale ulteriormente cresciuta nel corso dell'ultimo anno.

In termini di remunerazione complessiva, il divario di accesso alla remunerazione variabile a fine 2022 (1,7%) si è ridotto di 2,6 punti percentuali rispetto al 2021 (4,3%). Il 77% degli uomini ha avuto accesso alla remunerazione variabile nel corso del 2022 rispetto al 75,3% delle donne.

Tutti gli indicatori³³ sono monitorati e calcolati su una **popolazione di riferimento di oltre 60 mila dipendenti pari a circa l'80% del totale delle nostre persone nel Gruppo**.

³³ In aggiunta, sono monitorati ulteriori componenti della remunerazione sia per Equal Pay Gap sia per Gender Pay Gap. In termini di remunerazione complessiva l'Equal Pay Gap è del 2,6% e il Gender Pay Gap è del 18,1% sulla mediana (22,5% sulla media). Osservando la sola remunerazione variabile annuale, l'Equal Pay Gap è del 6,2% e il Gender Pay Gap è del 32,1% sulla mediana (41,0% sulla media).

Tutti i Paesi e le Business Unit continuano a monitorare il Gender Pay Gap annualmente, al fine di identificare azioni specifiche volte a ridurre strutturalmente il Gender Pay Gap e a supportare la nostra ambizione verso l'azzeramento dell'Equal Pay Gap nel ciclo strategico 2022-2024.

Capitolo 9

PIANO DI AZIONARIATO PER I DIPENDENTI DEL GRUPPO GENERALI

Nel contesto strategico del Gruppo, Generali sottopone all'approvazione degli Azionisti un nuovo Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali (al punto 6 dell'Assemblea degli Azionisti del 2023)³⁴, evolvendo il piano approvato nel 2022 (e non eseguito), al fine di rendere il nuovo piano più efficace rispetto all'attuale contesto di mercato, caratterizzato da elevata volatilità e inflazione, e ancora più allineato rispetto agli interessi degli azionisti e al quadro di riferimento e arco temporale del Group Long Term Incentive Plan per il Management.

9.1 Contesto

Con l'ambizione di promuovere un **ambiente meritocratico che favorisca l'allineamento agli obiettivi strategici e la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione del valore**, nel 2019 Generali ha sviluppato e lanciato **We SHARE**, il primo Piano di azionariato nel suo genere per i dipendenti del Gruppo (con esclusione del top management appartenente al Group Management Committee e Global Leadership Group che non possono sottoscrivere il Piano), con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di dipendenti in tutto il mondo a diventare azionisti di Generali raggiungendo l'adesione di 21.430 colleghi, con un tasso di partecipazione globale del 35,3%.

Sulla base dell'elevata partecipazione dei dipendenti alla prima edizione del piano e per promuovere ulteriormente la cultura di ownership, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato ad Aprile 2022 **un nuovo Piano di azionariato**. In continuità con il precedente, il piano prevedeva **l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni agevolate** in funzione dell'apprezzamento del valore del titolo con l'introduzione di un obiettivo **Environmental Social Governance (ESG) connesso alla riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo** in coerenza con la strategia climatica del Gruppo.

Alla luce del nuovo scenario macroeconomico, segnato da eventi geopolitici, dall'aumento dei prezzi delle merci e dalla conseguente inflazione, il piano non è stato implementato e, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, **viene proposto un nuovo Piano** evolvendone l'attuale struttura **al fine di renderla più efficace** rispetto al nuovo contesto di mercato, caratterizzato da elevata volatilità e inflazione, e ancora più allineata agli interessi degli azionisti e al quadro di riferimento e arco temporale del Group Long Term Incentive Plan per il Management.

Questa iniziativa rappresenta un segnale concreto della volontà di Generali di promuovere in tutto il Gruppo **l'engagement dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi strategici, una cultura di ownership e empowerment, e la loro partecipazione alla creazione di valore sostenibile del Gruppo**.

9.2 Beneficiari

Il nuovo Piano di azionariato ha come destinatari i dipendenti di Generali e delle società appartenenti al Gruppo, ad eccezione dei componenti del Group Management Committee e Global Leadership Group che non possono sottoscrivere il Piano e dei dipendenti operanti in Paesi e Società in cui, per ragioni di natura legale, fiscale ovvero operativa/organizzativa, non risultasse possibile implementare il Piano di azionariato nei termini definiti e approvati da Generali.

Il Consiglio di Amministrazione di Generali, deliberando il lancio del Piano, procederà alla specifica individuazione delle categorie di dipendenti che possono partecipare al Piano.

³⁴ Sebbene tra i beneficiari di questo piano azionario non vi siano gli Amministratori, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, in generale, i componenti del GMC e GLG, è riportata in questa Relazione una sintesi di tale piano (come dettagliatamente illustrato nel relativo documento informativo presentato all'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis del TUF).

9.3 Caratteristiche principali del Piano

Il Piano sarà lanciato indicativamente nel mese di maggio 2023 (e comunque entro 12 mesi dalla sua approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti 2023), e si concluderà a fine aprile 2026, quindi con una durata indicativamente di 3 anni.

Confermando la struttura complessiva del piano approvato nel 2022, il nuovo Piano offre ai dipendenti l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni agevolate in caso di apprezzamento del titolo e di raggiungimento dell'**obiettivo ESG ancor più significativo di decarbonizzazione** legato alla riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo, introducendo **nuove previsioni** in presenza di un **ulteriore chiaro obiettivo di performance**.

Di seguito si riportano **le caratteristiche essenziali del Piano**, meglio dettagliate nel relativo Documento Informativo a cui si rimanda:

- all'inizio del Piano, i dipendenti che decideranno di partecipare ("partecipanti") potranno **definire l'ammontare della loro contribuzione individuale**, ossia l'ammontare della contribuzione che desiderano accantonare per acquistare azioni Generali alla fine del Piano;
- l'importo della contribuzione individuale sarà compreso tra un minimo di € 660 e un massimo di € 9.900³⁵, accantonato mediante trattenuta mensile³⁶ in busta paga e vincolato per l'intera durata del Piano;
- in base all'ammontare della contribuzione individuale, i partecipanti riceveranno gratuitamente il diritto ("opzioni") di acquistare, alla fine del Piano, le azioni Generali sottostanti a **un prezzo determinato all'inizio del Piano ("prezzo iniziale")**. Il numero di opzioni assegnate a ciascun partecipante sarà pari al rapporto tra la contribuzione individuale e il prezzo iniziale. Il prezzo iniziale sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione che delibererà il lancio del Piano (indicativamente a maggio 2023) e calcolato come media dei prezzi ufficiali di chiusura delle azioni Generali su Euronext Milan nel mese successivo alla data di lancio del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione (inclusa), con la possibilità di applicare un fattore di aggiustamento fino al +/-10% sul prezzo medio definito³⁷;
- alla fine del Piano, indicativamente ad aprile 2026, sarà determinato il prezzo finale delle azioni Generali³⁸ e:
 - A. In caso di **apprezzamento del titolo** (prezzo finale uguale o superiore al prezzo iniziale, con opzioni "In-the-Money"), i partecipanti acquisteranno automaticamente le azioni sottostanti corrispondendo alla Società la contribuzione individuale accantonata durante il Piano e riceveranno gratuitamente:
 - **le azioni Dividend Equivalent**, in numero pari al rapporto tra il controvalore dei dividendi (pagati da Assicurazioni Generali sulla base del principio di cassa durante gli anni 2023, 2024 e 2025) e il prezzo iniziale, moltiplicato per il numero delle azioni Sottostanti acquistate;
 - **2 (due) azioni Matching** per ogni 10 (dieci) azioni Sottostanti acquistate;
 - **2 (due) azioni ESG** per ogni 10 (dieci) azioni Sottostanti acquistate, qualora venga raggiunto anche l'Obiettivo ESG.
 - B. In caso di **deprezzamento del titolo** (prezzo finale minore del prezzo iniziale, con opzioni "Out-of-the-Money") i partecipanti riceveranno:
 - la restituzione della contribuzione individuale accantonata (**meccanismo di protezione**);
 - le azioni Dividend Equivalent, qualora venga raggiunto l'Obiettivo **Net Holding Cash Flow** (NHCF).

In particolare:

- **l'obiettivo ESG si riferisce al target di riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo** (come approvato dal Consiglio di Amministrazione, definito coerentemente con la strategia climatica del Gruppo e con il Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2023-2025). In particolare, l'obiettivo si riferisce alla riduzione pari al 35% delle emissioni di CO₂ equivalente generate dalle attività del Gruppo, misurata confrontando l'anno 2025 con la baseline 2019;
- **l'obiettivo NHCF si riferisce al target NHCF 2023-2025**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2023-2025 e pari a € 8,7 miliardi.

³⁵ O altro importo stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

³⁶ O altre modalità o tempistiche che possono essere stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

³⁷ La metodologia di calcolo del prezzo medio potrà essere eventualmente soggetta ad aggiustamenti da parte del Consiglio di Amministrazione, considerando il prezzo medio in un periodo compreso tra 1 e 3 mesi precedenti o successivi alla data di lancio, in funzione delle condizioni di mercato.

³⁸ Il prezzo finale delle azioni Generali sarà determinato come media dei prezzi ufficiali di chiusura durante il periodo indicativo di 1 mese che si conclude con la data di esercizio (inclusa). La data di esercizio sarà la data in cui le opzioni saranno automaticamente esercitate e cadrà alla fine di aprile 2026 (in linea con il Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2023-2025) o nei 2 mesi successivi non appena la condizione di apprezzamento del titolo sarà soddisfatta.



Grafico 9.a

Alla fine del Piano, ciascun partecipante potrà decidere se dare mandato per vendere, al prezzo finale, tutte le azioni Generali ricevute (ricevendo quindi la corrispondente somma di denaro) oppure continuare a detenere le azioni Generali ricevute alla data di esercizio, ad esclusione di quelle oggetto di vendita per pagare le imposte fiscali dovute.

Il numero massimo di azioni per il Piano è di 9.000.000 (circa lo 0,6% dell'attuale capitale sociale), da realizzarsi attraverso l'acquisto di azioni proprie sul mercato senza diluizione del capitale. Nel caso in cui il numero complessivo di adesioni al Piano determinasse il superamento della soglia massima di opzioni distribuibili, o il superamento del quantitativo massimo di azioni acquistabili o attribuibili, il numero di opzioni da assegnare gratuitamente sarà ridotto in misura proporzionale per tutti i partecipanti ("riparto"). Il riparto sarà effettuato per un valore percentuale tale da garantire l'assegnazione delle opzioni (o, successivamente, delle azioni Generali) entro i limiti massimi indicati.

Il piano prevede anche clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con le politiche di Gruppo.

Anche per il nuovo Piano, si prevede una **donazione alla Fondazione The Human Safety Net** da parte di Generali pari all'equivalente valore monetario di un'azione per ogni dipendente che aderirà al Piano, dando la possibilità ai partecipanti di fare altrettanto.

9.4 Evoluzione della struttura del Piano

Il nuovo Piano, confermando la struttura complessiva del piano approvato nel 2022, introduce alcuni miglioramenti che lo rendono più efficace rispetto al contesto macroeconomico e maggiormente allineato con gli interessi degli azionisti e con il quadro di riferimento e arco temporale del Piano Long Term Incentive di Gruppo 2023-2025. In particolare, i principali miglioramenti introdotti, che integrano e gestiscono efficacemente quanto appreso nella precedente edizione, sono di seguito elencati:

1. **estensione del periodo di esercizio**, valutando la condizione di apprezzamento del titolo fino a 3 volte. In particolare, il Piano di azionariato approvato nell'aprile 2022 prevedeva che le opzioni sarebbero state esercitate automaticamente in una data fissata in corrispondenza della fine del Piano; il nuovo Piano prevede fino a 3 potenziali date di esercizio alternative per valutare la condizione di apprezzamento del titolo al fine di rispondere al meglio alla potenziale volatilità del mercato;
2. **attribuzione delle azioni Dividend Equivalent** se la condizione di apprezzamento del titolo non è stata soddisfatta, **subordinatamente al raggiungimento di una condizione di performance aggiuntiva**. In particolare, il Piano approvato ad aprile 2022 prevedeva che, se il Piano fosse stato Out-of-the-Money, ai dipendenti sarebbe stata restituita solo la contribuzione individuale; il nuovo Piano prevede che i partecipanti ricevano, congiuntamente al rimborso della contribuzione individuale, anche le azioni Dividend Equivalent, a condizione che l'obiettivo NHCF venga raggiunto. Questa previsione è stata introdotta al fine di fornire un ritorno non esclusivamente basato sull'apprezzamento del titolo, ma poter anche premiare i dipendenti per il loro impegno in caso di raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano e dei principali target finanziari;
3. **applicazione di un fattore di aggiustamento sul prezzo iniziale**. In particolare, il nuovo Piano prevede la possibilità per il Consiglio di Amministrazione che delibererà il lancio del Piano, di applicare un fattore di

aggiustamento fino al +/-10% sul Prezzo Iniziale (rispetto a +/- 5% come da precedente Piano) al fine di poter mitigare gli effetti dell'attuale contesto di mercato e delle relative potenziali variabili esogene.

La struttura proposta introduce **numerosi vantaggi** al fine di aumentare l'efficacia del Piano e mantenere la sua attrattività, favorendo la partecipazione dei dipendenti.

In particolare:

- la conferma dell'attuale struttura del piano collegata alla **creazione di valore e all'obiettivo ESG ancor più significativo**, in linea con la strategia climatica di Gruppo;
- un **maggiore allineamento** con gli **interessi degli azionisti** e con il quadro di riferimento e arco temporale del **Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Gruppo 2023-2025**;
- **l'inserimento dell'obiettivo NHCF** in quanto fattore abilitante per la distribuzione dei dividendi agli azionisti;
- una **maggiore attrattività per i partecipanti** alla luce del nuovo contesto macroeconomico e inflazionistico per supportare la partecipazione dei dipendenti alla creazione di valore sostenibile per il Gruppo.

Capitolo 10

Rigore e trasparenza a tutela di tutti gli stakeholder

GOVERNANCE E COMPLIANCE

10.1 Sistema di governance

Il Gruppo Generali fonda il suo sistema di governance, deputato al controllo delle prassi retributive e alla tutela degli interessi degli stakeholder, su quattro principi fondamentali: **trasparenza, rigore, indipendenza e responsabilità**.

Tali principi orientano il processo di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica della politica retributiva: attività di competenza di organi e Funzioni diverse a seconda dei destinatari cui la Politica è rivolta.

I principali soggetti coinvolti nel processo di governance sono:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e Comitato Controllo e Rischi;
- Amministratore Delegato/Group CEO;
- Funzione Group HR & Organization;
- Funzioni Fondamentali.

In questo capitolo sono illustrati nel dettaglio i ruoli di ciascun soggetto, le cui competenze vengono determinate sempre nel pieno rispetto della compliance normativa, dei valori di Gruppo e della strategia di business.

Il modello di governance di Generali prevede, inoltre, la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione di disporre di flessibilità sulle previsioni della Politica retributiva in specifiche circostanze eccezionali. Questo avviene all'interno di rigorosi processi di governance del Gruppo, previo esperimento ove necessario della procedura per le operazioni con Parti Correlate, come previsto dalla normativa, e fermo restando il rispetto dei requisiti di solvibilità. In questi casi, è prevista la preventiva attuazione del medesimo processo di governance che va seguito per l'approvazione delle operazioni con Parti Correlate, secondo l'iter e le regole stabilite nella specifica procedura adottata dalla Società ai sensi del Regolamento CONSOB in materia. Tale procedura prevede che l'operazione possa essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere - in merito all'interesse della società al compimento dell'operazione, alla sua convenienza e alla sua correttezza sostanziale - che viene reso (nel caso di operazioni relative a remunerazioni di Dirigenti con Responsabilità Strategiche) dal Comitato per la Remunerazione e le Risorse Umane in funzione di Comitato che svolge i compiti previsti dal Regolamento CONSOB in materia di operazioni con Parti Correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato).

Il processo di definizione, approvazione e applicazione della politica retributiva segue diverse fasi. In generale, oltre a quanto di seguito specificato in dettaglio per ciascun soggetto, le proposte relative alla definizione della politica volta agli organi sociali e al "Personale Rilevante" (come definito in precedenza per i "destinatari della politica" ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m) del Regolamento IVASS n. 38/2018) viene predisposta con il supporto della funzione Group HR & Organization. In questa fase vengono coinvolte anche le funzioni di Internal Audit, Compliance, Anti Financial Crime e Risk Management di Gruppo, secondo le rispettive competenze. Inoltre, la funzione Group HR & Organization si avvale, della collaborazione di altre Funzioni e strutture di Gruppo, quali il Corporate Affairs, il Group Legal Affairs, il Group Strategic Planning, Monitoring & Control, raccogliendo e coordinando i relativi contributi.

Le proposte sono quindi sottoposte all'Amministratore Delegato/Group CEO che ne valida i contenuti e la formulazione. Dopo aver richiesto eventuali integrazioni e modifiche, queste vengono presentate al Consiglio di Amministrazione, che delibera nel merito, previo parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane ovvero del Comitato Controllo e Rischi, con riferimento al Personale Rilevante delle Funzioni Fondamentali.

Una procedura speciale, invece, si applica per la Politica retributiva riguardante l'Amministratore Delegato/Group CEO, la cui proposta è formulata dal Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, con il supporto della funzione Group 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 della Compagnia.

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi della Politica di remunerazione.

10.1.1 Assemblea degli Azionisti

Ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Compagnia, i compiti dell'Assemblea degli Azionisti sono quelli di:

- approvare la politica di remunerazione a favore dei componenti degli organi sociali e del “Personale Rilevante”, oltre ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (art. 19.1, lett. d);
- determinare il compenso annuo lordo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (art. 19.1, lett. f ed e).

Inoltre, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF, l'Assemblea degli Azionisti esprime voto consultivo con riferimento all'informativa sui compensi corrisposti di cui alla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

10.1.2 Consiglio di Amministrazione

Il modello di governance di Generali assegna diversi **compiti al Consiglio di Amministrazione**. Questo organo in particolare:

- **definisce e rivede periodicamente**, secondo una procedura trasparente e sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, **la politica di remunerazione** a favore dei componenti degli organi sociali e del Personale Rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- **assicura che tale politica sia funzionale al perseguimento del successo sostenibile** e tenga conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società;
- **monitora la concreta applicazione della politica** per assicurare che la remunerazione effettivamente erogata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella prima sezione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- **assicura la corretta applicazione** della Politica in materia di remunerazione;
- **garantisce la complessiva coerenza della politica e delle prassi di remunerazione del Gruppo**, verificandone la loro attuazione;
- **favorisce la conformità della remunerazione delle società del Gruppo a quanto previsto dalla Legge** e, nel caso di società estere, dell'assenza di contrasto con il quadro normativo e della regolamentazione di settore locale;
- **assicura l'adeguata gestione dei rischi significativi a livello di Gruppo** connessi ad aspetti attinenti alla remunerazione delle società del Gruppo, assicurando il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla politica di remunerazione a favore del Personale Rilevante, e successive revisioni, ai fini dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Compagnia 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 sia 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 di Amministrazione è altresì responsabile della corretta attuazione della Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti.

Per alcune categorie di destinatari ciò avviene con la **determinazione** da parte del Consiglio di Amministrazione delle relative **remunerazioni** nel rispetto della Politica di Remunerazione definita. Più in particolare, costituiscono i compiti del Consiglio di Amministrazione quelli rappresentati nella tabella seguente.

COMPITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- **determinare**, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e sentito il Collegio Sindacale, la **remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO, degli eventuali altri Amministratori muniti di particolari cariche, del Direttore Generale** (ove nominato) nonché, nel caso e ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai componenti del Consiglio;
- **determinare**, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e sentito il parere del Collegio Sindacale, la **remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche**, ivi inclusi i presidenti e i componenti dei Comitati e il Lead Independent Director;
- **deliberare**, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, **in merito all'individuazione e all'attribuzione degli obiettivi di risultato**, ivi inclusi gli obiettivi ESG, correlati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- **determinare**, su proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO e sentito il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane (che sul punto esprime un parere) - salvo quanto previsto per le Funzioni Fondamentali, per i quali è sentito il Comitato Controllo e Rischi, il cui parere è vincolante nel caso del responsabile della funzione di Internal Audit - il **trattamento retributivo e gli obiettivi di risultato correlati alla componente variabile (ivi inclusi gli obiettivi ESG) della remunerazione del Direttore Generale** (ove nominato) **e dei componenti del Group Management Committee (GMC)**;
- **esaminare e approvare le linee guida del sistema d'incentivazione dei componenti del Global Leadership Group (GLG)** su proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO e sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane;
- **rendere annualmente all'Assemblea un'adeguata informativa**, corredata da informazioni quantitative, sull'applicazione della Politica di remunerazione.

Inoltre, **in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore Esecutivo o con il Direttore Generale (ove nominato), il Consiglio di Amministrazione rende note mediante un comunicato**, diffuso al mercato **all'esito dei processi interni** che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefit, informazioni dettagliate in merito:

- all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefit, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione (per esempio, per scadenza della carica, revoca dalla medesima o accordo transattivo) e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della Società;
- all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefit, alle relative componenti (inclusi i benefit non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza ovvero ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
- all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (clawback) o trattenimento (malus) di una parte della somma;
- alla conformità degli elementi indicati ai precedenti punti, rispetto a quanto indicato nella Politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla Politica stessa;
- alle procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'Amministratore Esecutivo o del Direttore Generale (ove nominato) cessati.

Infine, il Consiglio di Amministrazione della Società **promuove e adotta la Group Remuneration Internal Policy** - un documento contenente le linee guida sull'applicazione della Politica di remunerazione stessa all'interno del Gruppo - con l'obiettivo di assicurare la corretta e coerente attuazione della Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea da parte di tutte le società del Gruppo interessate, comprese quelle aventi sede all'estero. Tale approccio garantisce l'adeguata calibrazione della Politica stessa in relazione alle caratteristiche di ciascuna società, alle previsioni del quadro normativo locale, nonché al rispetto degli obblighi regolamentari.

In questo contesto si precisa che Assicurazioni Generali, per la predisposizione della Politica retributiva, si è avvalsa delle società di consulenza Mercer, Willis Towers Watson e Deloitte e non ha utilizzato come riferimento le politiche di remunerazione di altre società.

10.1.3 Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane

Il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane esercita un ruolo consultivo, propositivo e istruttorio nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione, svolgendo compiti già spettanti, nel precedente triennio di mandato consiliare, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Più in particolare, costituiscono i compiti del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane quelli rappresentati nella tabella seguente.

COMPITI DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E LE RISORSE UMANE

- **esprimere il proprio parere in ordine alle operazioni con Parti Correlate aventi come oggetto i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, in conformità a quanto disciplinato dalle procedure in materia di operazioni con Parti Correlate approvate dal Consiglio di Amministrazione, nonché in tema di istituzione del Group Management Committee (GMC) e di sviluppo delle risorse facenti parte dello stesso;
- **assistere il Consiglio nell'espletamento dei compiti** allo stesso attribuiti dalla Legge e dal Codice di Corporate Governance in materia di remunerazioni del Top Management;
- **formulare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte** in merito alla determinazione del trattamento economico spettante agli Amministratori;
- **formulare pareri e proposte relative alla Politica di remunerazione** prevista dall'art. 123-ter TUF, nonché ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, verificando la loro corretta applicazione;
- **svolgere funzioni consultive, propositive e istruttorie** anche attraverso pareri da fornire al Consiglio circa l'importo del **compenso da attribuire agli Amministratori esecutivi e agli Amministratori che ricoprono altre particolari cariche** o abbiano incarichi in conformità allo Statuto; tali funzioni vengono esercitate anche per determinare gli obiettivi di performance, ivi inclusi gli obiettivi ESG, correlati alla componente variabile di tale remunerazione e per verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance; le valutazioni svolte riguardo agli Amministratori Esecutivi sono espresse, infine, sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:
 - rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
 - incidenza sui risultati aziendali;
 - risultati economici conseguiti;
 - raggiungimento di obiettivi specifici, inclusi gli obiettivi ESG, preventivamente indicati dal Consiglio;
- **esprimere pareri e proposte non vincolanti** in merito alla determinazione dell'importo del trattamento economico spettante al **Direttore Generale** (ove nominato) e ai componenti del **Group Management Committee (GMC)**, previa proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO, secondo una valutazione discrezionale ispirata al rispetto dei seguenti criteri:
 - livello di responsabilità e dei rischi connessi alle funzioni svolte;
 - risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - prestazioni svolte a fronte di impegni di carattere straordinario;

- **valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli Amministratori e del Personale Rilevante**, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato/Group CEO, formulando raccomandazioni generali in materia al Consiglio;
- **verificare la congruità del complessivo schema retributivo** e la proporzionalità delle remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, eventualmente anche tra loro, e rispetto al Personale Rilevante;
- **formulare pareri in merito all'istituzione del Group Management Committee (GMC)**, alla definizione dei ruoli interni alla Società e al Gruppo rilevanti ai fini della sua composizione nonché, previo adeguato coinvolgimento dei suoi componenti, alla nomina e alla revoca di coloro che sono chiamati a ricoprire i ruoli interni alla Società e al Gruppo rilevanti ai fini dell'appartenenza al Group Management Committee (GMC), salvo il caso di esponenti delle funzioni fondamentali, per i quali la competenza è riservata al Comitato Controllo e Rischi;
- **esprimere un parere** sulla proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO **inerente al piano per la successione dei componenti del Group Management Committee (GMC)**, individuando, con cadenza almeno annuale, obiettivi, strumenti e tempistica per l'esecuzione dello stesso;
- **esprimere un parere** sulla proposta dell'Amministratore Delegato/Group CEO **relativa al sistema d'incentivazione delle risorse appartenenti al Global Leadership Group (GLG)**, definendo politiche di gestione e di sviluppo di dette risorse;
- **esprimere un parere** sulla proposta che l'Amministratore Delegato/Group CEO formula al Consiglio di Amministrazione **sulla designazione (anche tramite cooptazione) e sulla revoca di Presidenti, Amministratori Esecutivi e Direttori Generali** (o componenti del Top Management che ricoprono ruoli equivalenti) delle controllate aventi rilevanza strategica;
- **esprimere un parere** sulle proposte formulate dall'Amministratore Delegato/Group CEO relative alla **remunerazione dei Presidenti, degli Amministratori Esecutivi e dei Direttori Generali** (o componenti del Top Management che ricoprono ruoli equivalenti) e dei componenti dei Collegi Sindacali delle Controllate aventi rilevanza strategica (e, comunque, di analoghi organi sociali aventi funzioni di controllo), nonché degli Amministratori non esecutivi delle Controllate aventi rilevanza strategica, se individuati tra figure esterne alla Società e al Gruppo;
- **verificare la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione** con il Risk Appetite Framework;
- **monitorare** che trovino **applicazione** le **decisioni** adottate dal **Consiglio** sulla base delle **proposte presentate**, fornendo allo stesso informativa sull'efficace funzionamento della Politica di remunerazione;
- **sottoporre periodicamente a verifica la Politica di remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza** anche in caso di modifiche all'operatività della Società o del Gruppo ovvero del contesto di mercato in cui gli stessi operano;
- **accertare** il verificarsi delle **condizioni** per il **pagamento degli incentivi** al Personale Rilevante;
- **individuare i potenziali conflitti di interesse** e le misure adottate per gestirli.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato, per il tramite del suo Presidente, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti che gli sono stati affidati. Il Presidente del Comitato, o un altro componente dello stesso, possono riferire all'Assemblea annuale sulle modalità di esercizio delle funzioni demandate al Comitato.

10.1.3.1 Composizione del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane

All'esito di un'attività di benchmarking, il Consiglio, in data 12 maggio 2022 ha ritenuto di istituire un comitato inizialmente denominato Comitato per le Nomine e le Remunerazioni le funzioni in materia di remunerazioni, in precedenza spettanti al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni. In seguito, con deliberazione del 7 giugno 2022, il Comitato è stato ridenominato Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane. I componenti di questo Comitato sono stati nominati dal

Consiglio il 12 maggio 2022, che ne ha integrato la composizione con deliberazione del 2 agosto 2022: esso è oggi composto da 5 Consiglieri, in possesso di un'adeguata conoscenza in materia finanziaria o di politiche retributive che viene valutata dall'organo di amministrazione in sede di nomina, in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2024. Il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane è composto da soli Amministratori non Esecutivi, in maggioranza indipendenti³⁹, e il Presidente del Comitato è scelto tra gli Amministratori Indipendenti, diversi dall'eventuale Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove valutato indipendente.

Alla data della pubblicazione della presente Relazione, il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane ha la seguente composizione:

Nome e Cognome	Ruolo
Diva Moriani	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Marina Brogi	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Alessia Falsarone	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Clara Furse	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente
Lorenzo Pelliccioli	Componente del Comitato Amministratore non esecutivo

Approfondimenti nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari

Se uno o più componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane fossero legati, direttamente o indirettamente, a un'operazione che il Comitato deve esaminare, lo stesso sarà integrato dagli altri Amministratori indipendenti che fanno parte del Consiglio di Amministrazione a partire dal più anziano anagraficamente, limitatamente all'esame di detta operazione. In mancanza di almeno due Amministratori indipendenti che formino il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, il parere o la proposta sono resi da un esperto indipendente nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Giuseppe Catalano funge da segretario del Comitato.

Qualora il Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane lo ritenga opportuno, partecipano alle sedute, su invito, il Group CEO, il responsabile della funzione Group HR & Organization e altri dirigenti e funzionari della Società aventi competenza sugli argomenti che, di volta in volta, sono sottoposti all'esame del Comitato.

Nessun Amministratore o manager partecipa o assiste a sedute del Comitato in cui si discuta di proposte destinate al Consiglio relative alla sua remunerazione.

I componenti del Collegio Sindacale partecipano alle sedute del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, previa ricezione dell'avviso di convocazione delle relative riunioni.

I componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane attualmente in carica ricevono un compenso annuo lordo di € 40.000 per il Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e di € 30.000 per gli altri componenti, a questo si aggiunge un gettone di presenza di € 2.000 lordi per seduta. È inoltre previsto il rimborso delle spese sostenute per intervenire alle riunioni.

In occasione della riunione del Comitato tenutasi il 15 dicembre 2022, lo stesso ha condiviso di proporre al Consiglio un budget per l'esercizio 2023 dell'importo di € 200.000: tale proposta è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2023.

Nel corso del 2022 si sono tenute **6 riunioni** del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ridenominato Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, con un tasso di partecipazione dell'87% e una durata media di 1 ora e 31 minuti. Nell'anno 2023, fino alla data della pubblicazione della presente Relazione sono state tenute **7 riunioni**. Nel periodo di mandato sino all'Assemblea 2022, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione aveva tenuto, nella specifica materia delle remunerazioni, 12 riunioni, con un tasso di partecipazione del 97% e una durata media di 3 ore e 32 minuti.

Delle riunioni è sempre stato redatto dal Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e dal Segretario un processo verbale poi approvato nelle successive riunioni.

³⁹ L'indipendenza di che trattasi è quella prevista dal Codice di Corporate Governance.

Infine, nel 2022, il **Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane** ha preso parte attivamente a numerosi **incontri con investitori istituzionali e proxy advisor** per approfondire le tematiche inerenti all'analisi degli esiti del voto assembleare e alle raccomandazioni ricevute e per illustrare l'evoluzione della politica retributiva e le relative motivazioni.

10.1.4 Amministratore Delegato/Group CEO

All'Amministratore Delegato/Group CEO è attribuito il compito, tra gli altri, di formulare proposte riguardanti le linee guida in tema di Politica retributiva della Compagnia e del Gruppo sulla base delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione in materia di gestione delle risorse umane e organizzazione.

La seguente tabella sintetizza gli specifici **compiti attribuiti all'Amministratore Delegato/Group CEO** in tema di remunerazione:

COMPITI	DESTINATARI
FORMULARE PROPOSTE RIGUARDANTI LA POLITICA DI REMUNERAZIONE	I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i Presidenti, gli Amministratori Esecutivi, i Direttori Generali (o dirigenti che ricoprono ruoli equivalenti), gli Amministratori non esecutivi (se individuati tra figure esterne alla Società e al Gruppo), i componenti dei Collegi Sindacali e, comunque, di analoghi organi sociali delle Società controllate aventi rilevanza strategica come di tempo in tempo definite dal Consiglio di Amministrazione; I componenti del Group Management Committee (GMC), fermo il parere del Comitato Controllo e Rischi con riferimento al Group Chief Risk Officer;
DETERMINARE LE REMUNERAZIONI	Gli altri suoi primi riporti che non sono componenti del Group Management Committee (GMC), in linea con la politica definita dal Consiglio di Amministrazione per tali soggetti;
DEFINIRE IL TRATTAMENTO ECONOMICO	Il personale di ogni ordine e grado della Compagnia e del Gruppo, ferme le competenze del Consiglio di Amministrazione.

10.1.5 Collegio Sindacale e Comitato Controllo e Rischi

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di esprimere il proprio parere sulle proposte relative alla remunerazione degli **Amministratori investiti di particolari cariche**, ai sensi degli artt. 2389, 3° comma del Codice Civile, e 36.1 dello Statuto Sociale.

Il Collegio esprime, inoltre, il proprio parere sulla remunerazione del responsabile della funzione di **Internal Audit**.

Il **Comitato Controllo e Rischi** invece esprime, da un lato, il proprio parere vincolante in merito alla determinazione della remunerazione del responsabile della funzione di **Internal Audit** e, dall'altro, un parere da sottoporre al Consiglio di Amministrazione relativo alla remunerazione degli altri responsabili delle Funzioni Fondamentali.

10.1.6 Funzioni Fondamentali e altre funzioni aziendali

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

- la funzione di **Compliance**, la quale verifica che le politiche retributive siano coerenti con gli obiettivi di rispetto della normativa vigente in materia di remunerazione, incluse le disposizioni previste dalle Autorità regolamentari nonché dallo Statuto Sociale, dal Codice di Corporate Governance 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, in un'ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, la corretta applicazione della Politica retributiva sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive;
- la funzione di **Risk Management**, che assicura la coerenza della Politica sulla Remunerazione con la propensione al rischio. La funzione ha il compito di verificare 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. Inoltre, riferisce agli organi preposti circa l'adozione di misure correttive.

La funzione di **Anti Financial Crime** è coinvolta nel processo di controllo interno anche per presidiare il rischio di riciclaggio e per evitare politiche aziendali e prassi di remunerazione che contrastino con la finalità di prevenire il rischio di riciclaggio, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento IVASS n. 44/2019, di finanziamento del terrorismo e la violazione della normativa sulle sanzioni internazionali.

Il **Group Strategic Planning, Monitoring & Control** e altre funzioni facenti capo al Group Chief Financial Officer sono coinvolti 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.

Dopo aver valutato la rilevanza delle informazioni ricevute dalle Funzioni Fondamentali, gli organi competenti hanno il compito di informare prontamente l'IVASS.

10.1.7 Funzione Group HR & Organization

La funzione Group HR & Organization predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione della Politica di remunerazione, garantendo ausilio tecnico, anche in termini di reportistica. In particolare, le funzioni coinvolte sono:

- **Group Reward & Institutional HR Governance** per l'implementazione dei sistemi di remunerazione, l'analisi dei livelli retributivi, il confronto con i mercati selezionati e il monitoraggio delle dinamiche retributive;
- **Group Organization & Workforce Planning** per la mappatura e la valutazione del peso delle posizioni organizzative;
- **Group Leadership Development & Academy** a supporto dei processi di performance management, calibration e succession planning.

In aggiunta a quanto sopra, la funzione Group HR & Organization è coinvolta nel processo di definizione delle remunerazioni dei responsabili e dei dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali. Tali retribuzioni vengono in primo luogo proposte dal titolare di ciascuna Funzione e successivamente vagliate dalla funzione Group HR & Organization. Il Comitato Controllo e Rischi valuta, infine, la presenza di equilibrio e coerenza retributiva all'interno della rispettiva Funzione. La Funzione Group HR & Organization è, inoltre, responsabile della predisposizione della reportistica che viene presentata al Comitato per le Remunerazioni e le Risorse umane e al Consiglio di Amministrazione per verificare la corretta attuazione della Politica di remunerazione definita per tali soggetti.

10.2 Politica retributiva per gli organi sociali

10.2.1 Politica retributiva a favore degli Amministratori non muniti di deleghe esecutive

La Politica retributiva relativa a tutti gli Amministratori non muniti di deleghe esecutive - ad eccezione del Presidente, il cui trattamento retributivo è dettagliato infra - prevede che la remunerazione sia composta da **tre elementi**: un **emolumento annuo fisso**, un **gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione** a cui partecipano e, infine, il **rimborso delle spese sostenute** per la partecipazione alle riunioni.

Agli Amministratori che sono anche componenti di Comitati Consiliari vengono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi rispetto a quanto già percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione di coloro che sono anche dirigenti del Gruppo Generali. I compensi vengono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 3° comma del Codice Civile italiano in funzione sia delle competenze attribuite a tali Comitati sia dell'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche.

Inoltre, in linea con la normativa regolamentare e le migliori pratiche di mercato internazionali, non è prevista a favore degli Amministratori non muniti di deleghe esecutive la corresponsione di alcuna remunerazione variabile.

La Politica retributiva a favore del Presidente prevede la corresponsione di un compenso fisso annuo determinato sulla base di analisi comparative con figure analoghe nazionali e internazionali. Al pari di tutti gli Amministratori non muniti di deleghe esecutive, il Presidente non partecipa ai piani di incentivazione a breve e medio-lungo termine. La Politica retributiva di Assicurazioni Generali prevede inoltre per tale figura l'attribuzione di alcuni benefit quali, a titolo esemplificativo, coperture assicurative per il caso morte e invalidità permanente totale da infortunio o malattia, nonché l'assistenza sanitaria e la disponibilità di un'autovettura aziendale a uso promiscuo con autista.

Per la politica relativa alla polizza di assicurazione D&O e per i trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto (previsioni di severance), è possibile, invece, consultare le specifiche sezioni dedicate.

10.2.2 Politica retributiva a favore dei componenti dell'Organo di Controllo

Per tali soggetti la Politica prevede la corresponsione di un **compenso annuo lordo fisso** per tutta la durata del mandato, con una maggiorazione di importo per il Presidente del Collegio Sindacale in considerazione delle attività di coordinamento. Ai componenti del Collegio Sindacale può essere riconosciuto un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari. Non sono previste invece, componenti variabili della remunerazione.

Il livello dei compensi dei componenti dell'Organo di Controllo viene definito tenendo in considerazione, tra l'altro, il benchmark di riferimento e le dimensioni/complessità della Società.

Ai componenti dell'Organo viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni e le coperture della polizza di assicurazione D&O come illustrato in seguito.

10.2.3 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 2022 e sino al 30 aprile 2023;
- **durata:** 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- **massimale:** € 275 milioni per sinistro, in aggregato annuo e per periodo di copertura; di questi, € 100 milioni sono riservati agli Amministratori e ai Sindaci di Assicurazioni Generali S.p.A., nonché al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Compagnia, € 10 milioni sono riservati agli Amministratori e ai Sindaci di Banca Generali S.p.A., mentre gli altri sono riferibili ai componenti degli organi sociali e a tutti i manager delle società assicurative del Gruppo Generali;
- **esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo.**

La copertura D&O include tutte le società assicurative e non assicurative del perimetro del bilancio consolidato del Gruppo (Controllate), nonché tutti i loro manager. Il Gruppo ha stipulato una polizza unica a livello globale che tiene conto delle specificità giuridiche ed economiche dei singoli territori. È stato pertanto raggiunto l'obiettivo, in linea con l'esperienza dei principali gruppi assicurativi mondiali concorrenti, di avere condizioni di copertura omogenee per i manager del Gruppo e riduzione complessiva dei costi grazie a una gestione centrale della polizza e degli eventuali sinistri.

TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Le previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto sono state oggetto di una significativa revisione già nell'ambito della Politica retributiva di Gruppo degli scorsi anni, basandosi su un approccio equilibrato che ha cercato di bilanciare aspettative del mercato, richieste del regolatore e imprescindibili requisiti di legge di ciascun Paese - particolarmente stringenti e specifici nel contesto italiano - in un'ottica di massimizzazione dell'interesse aziendale ricercando in via prioritaria soluzioni di uscita concordata e dunque la riduzione del rischio di contenzioso.

Tale revisione - che viene confermata nell'ambito della presente Politica retributiva - si è concretizzata non solo nella definizione di un **nuovo cap pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente** inclusivo sia della severance che del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza, ma anche e in particolare nell'introduzione di una **formula predefinita per il calcolo della severance**, che combina criteri predefiniti e oggettivi, in aggiunta all'anzianità di servizio.

La politica è confermata con le revisioni introdotte nel 2021, che hanno determinato una riduzione fino al -32% del cap sugli eventuali trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto rispetto al cap della politica precedente. Tale impatto, dovuto dalla duplice introduzione del nuovo limite massimo e del calcolo della severance attraverso una formula predefinita, ha determinato una riduzione media del cap pari al -16% (che può arrivare fino al -32%) degli eventuali trattamenti economici complessivi per le posizioni di vertice aziendale in caso di risoluzione del rapporto.

Questa politica è allineata alle rigorose aspettative del mercato e favorisce un approccio equilibrato, nel pieno rispetto delle disposizioni normative e degli specifici requisiti di legge locali relativi soprattutto al periodo di preavviso.

In particolare, relativamente ai trattamenti in caso di cessazione del rapporto, sono previste regole distinte per quanto concerne, rispettivamente, gli Amministratori, l'Amministratore Delegato/Group CEO e i dirigenti appartenenti al c.d. "Personale Rilevante" (anche alla luce della diversa natura e disciplina normativa di tali rapporti).

11.1 Politica applicabile agli Amministratori

Con riferimento agli **Amministratori** (che **non** intrattengano al contempo un rapporto di lavoro subordinato con la Società), trova applicazione quanto segue.

Per quanto riguarda **la durata di eventuali contratti** e il **periodo di preavviso**, gli Amministratori operano in forza del relativo mandato sociale triennale e in genere non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro, coerentemente con la natura del relativo rapporto, alcun periodo di preavviso.

Quanto ai **criteri per la determinazione di eventuali compensi** per la cessazione del rapporto:

- in caso di mancato rinnovo alla scadenza naturale della carica di amministratore, non è prevista l'erogazione di alcun importo;
- in caso di revoca anticipata della carica rispetto alla scadenza naturale, può essere riconosciuto all'interessato/a, in difetto di giusta causa e a titolo di indennizzo, in coerenza con quanto previsto dalla legge e qualora ne ricorrano i presupposti, un importo fino al massimo del compenso fisso spettante per il residuo periodo di durata della carica;
- nessun importo viene per contro riconosciuto in caso di dimissioni dalla carica, o di revoca dell'incarico per giusta causa, nell'ipotesi in cui il rapporto cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, nonché nel caso di decadenza (per qualsivoglia causa, fra cui anche il venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità e 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'eventuale importo da erogarsi a favore dell'interessato/a viene definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riferimento alla performance realizzata, ai rischi assunti e ai reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo possa essere pagato in presenza di condotte dolose o

gravemente colpose), comunque entro il limite massimo sopra indicato per il caso di revoca anticipata in difetto di giusta causa.

Quanto alle **componenti** considerate nel calcolo di eventuali compensi riconosciuti ai sensi di quanto sopra, gli stessi sono quantificati sulla base degli emolumenti previsti a favore degli Amministratori che (per gli Amministratori non esecutivi) non comprendono alcuna componente variabile.

Con gli Amministratori **non** sono in essere **patti di non concorrenza** e **non** è di norma previsto il **mantenimento di benefici non monetari** o la stipula di **contratti di consulenza** successivamente alla cessazione della relativa carica.

11.2 Politica applicabile all'Amministratore Delegato/Group CEO

Per quanto riguarda la **durata** del contratto dell'Amministratore Delegato/Group CEO, questi attualmente intrattiene con la Società al contempo un rapporto di amministrazione (di durata triennale, salvo i rinnovi di tempo in tempo eventualmente deliberati dall'Assemblea⁴⁰) e un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato, regolato dal Contratto Collettivo per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici, cui trova dunque applicazione, ai sensi di legge, un periodo di **preavviso** nella misura prevista dal citato contratto collettivo⁴¹.

Il contratto individuale oggi in essere con l'Amministratore Delegato/Group CEO - come definito a seguito del suo rinnovo quale consigliere (nel maggio 2022) - contiene una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto.

In particolare (e come già illustrato nelle precedenti Relazioni), il contratto prevede - nei casi di licenziamento senza giusta causa ovvero dimissioni per giusta causa dal rapporto dirigenziale, ipotesi quest'ultima che comprende i casi di revoca della carica (in assenza di giusta causa), mancato rinnovo della carica e sostanziale riduzione dei poteri (in assenza di giusta causa) o attribuzione ad altri di poteri sostanzialmente equivalenti o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione di vertice - l'erogazione, in aggiunta al periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo⁴², di una severance pari a **24 mensilità di Remunerazione Ricorrente** (che include, quali **componenti** del calcolo, la remunerazione fissa e la media della remunerazione variabile annuale degli ultimi tre anni, includendo anche i compensi percepiti in qualità di Amministratore), da erogarsi per il 40% alla cessazione del rapporto e per il restante 60% in rate differite in un arco temporale quinquennale (con assoggettamento del trattamento alle clausole di malus e clawback previste dalla Politica di Remunerazione).

L'importo della severance, in quanto calcolato sulla base della Remunerazione Ricorrente - che, come illustrato, include a sua volta la media delle remunerazioni variabili annuali dell'ultimo triennio - dipende, nel suo effettivo ammontare, dalle **performance** mediamente realizzate dall'Amministratore Delegato/Group CEO nel periodo precedente la cessazione del rapporto. Inoltre, come rilevato, la severance è soggetta alle clausole di malus previste dalla Politica di Remunerazione (dimodoché le rate non ancora erogate siano soggette a riduzione o azzeramento, tra l'altro, in caso di significativo deterioramento della situazione finanziaria della Società).

Il contratto prevede, altresì, un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi successivi alla cessazione a fronte di un corrispettivo pari alla remunerazione fissa prevista per il periodo di riferimento corrispondente e una penale in caso di inadempimento degli impegni previsti da tale patto pari al doppio di tale importo.

Con riferimento agli **effetti della cessazione del rapporto sui piani di incentivazione**, come illustrato nei paragrafi di riferimento della presente Relazione:

- quanto alla componente variabile annuale monetaria (piani STI), la relativa erogazione, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, è subordinata al fatto che il rapporto non sia cessato prima della data di erogazione;
- quanto alla componente variabile differita (piani LTI), in base al contratto individuale in essere con l'Amministratore Delegato/Group CEO, (i) in ipotesi di cessazione della carica di Amministratore come «good leaver»⁴³ in corso di mandato triennale, questi mantiene i diritti maturati nell'ambito dei piani in essere pro rata temporis mentre (ii) in ipotesi di cessazione della carica di Amministratore come «bad leaver»⁴⁴ in corso di

⁴⁰ E per natura non prevede alcun preavviso, come sopra indicato per gli Amministratori non esecutivi.

⁴¹ In base all'anzianità aziendale dell'Amministratore Delegato/Group CEO, il relativo periodo di preavviso è attualmente pari a 9 mesi.

⁴² O all'erogazione della relativa indennità sostitutiva, calcolata come per legge e contratto collettivo.

⁴³ Ossia i casi diversi da quelli di «bad leaver» di cui alla nota che segue.

⁴⁴ Ossia i casi di rinuncia volontaria alla carica o revoca della stessa in assenza di giusta causa.

mandato triennale, questi perde tutti i diritti connessi ai piani in essere e relativi al periodo di svolgimento di tale mandato.

Il contratto attualmente in essere **non** prevede la sottoscrizione di contratti di **consulenza** o il **mantenimento di benefici non monetari** per un periodo successivo alla cessazione del rapporto⁴⁵ (fatto salvo quanto di seguito previsto in linea generale anche per il restante Personale Rilevante).

11.3 Politica applicabile al restante Personale Rilevante

Con riferimento alla categoria del restante **Personale Rilevante** (che ricomprende anche i **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**), non sono di norma in essere accordi che disciplinino ex ante la cessazione del rapporto (salvo quanto di seguito precisato con riferimento ai patti di non concorrenza).

Eventuali trattamenti riconosciuti in caso di cessazione del rapporto vengono dunque determinati, di volta in volta, sulla base delle regole generali di seguito illustrate.

Per quanto riguarda **la durata dei contratti**, i dirigenti appartenenti al c.d. Personale Rilevante operano di norma nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato⁴⁶, disciplinato dalle previsioni inderogabili di legge.

In particolare, esemplificando, nel caso di dirigenti assunti presso Assicurazioni Generali e per i dirigenti delle Imprese Assicuratrici in Italia, le previsioni relative alla disciplina del contratto collettivo di riferimento (CCNL) prevedono che:

- l'eventuale recesso del rapporto a iniziativa aziendale debba essere necessariamente comunicato⁴⁷ nel rispetto di un periodo di **preavviso**⁴⁸, la cui misura, in base al citato CCNL, è pari a 9 o 12 mensilità, a seconda dell'anzianità aziendale;
- in caso di c.d. "ingiustificatezza" del recesso aziendale, il dirigente abbia altresì diritto, in base al citato CCNL, a una indennità c.d. "supplementare", in una misura parimenti determinata dal CCNL in un range compreso fra un minimo e un massimo (in base a età e anzianità).

Ciò detto, quanto ai **criteri per la determinazione di eventuali compensi** per la cessazione del rapporto:

- in caso di licenziamento, trovano necessariamente applicazione – sino a eventuali future modifiche del quadro normativo – le citate previsioni inderogabili di cui alla legge e alla contrattazione applicabile;
- in caso di raggiungimento di un **accordo** relativo alla cessazione del rapporto, in aggiunta al periodo di preavviso di cui sopra (o all'erogazione della relativa indennità sostitutiva), all'interessato può essere riconosciuto un importo definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riguardo, tra l'altro, alla **performance** realizzata, i rischi assunti e i reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo possa essere corrisposto in presenza di condotte dolose o gravemente colpose), entro un importo massimo e calcolato sulla base della Formula Predefinita di seguito illustrata (la "**severance**"), fermo in ogni caso il limite massimo complessivo successivamente indicato di 24 mesi di Remunerazione Ricorrente (comprensivo anche del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza)⁴⁹.

Con particolare riferimento alla severance, la stessa viene di norma quantificata attraverso la seguente Formula Predefinita:

⁴⁵ Questo con l'eccezione di alcuni trattamenti – quale l'assistenza sanitaria – che in forza delle previsioni della contrattazione collettiva applicabile continuano a trovare applicazione per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto.

⁴⁶ Attualmente non vi sono presso Assicurazioni Generali Dirigenti con Responsabilità Strategiche assunti con contratto a tempo determinato.

⁴⁷ Salvo il caso di recesso per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2119 c.c..

⁴⁸ Per componenti del Personale Rilevante assunti presso consociate estere può trovare applicazione una diversa disciplina prevista dalla normativa locale (che a sua volta può prevedere un periodo di preavviso ovvero altri strumenti o istituti assimilabili).

⁴⁹ In caso di Personale Rilevante con rapporto di lavoro a tempo determinato, potrà essere corrisposto un importo definito sulla base delle circostanze e dei motivi della risoluzione del contratto entro un ammontare determinato considerando le mensilità restanti fino alla scadenza naturale del contratto (comunque fermo il limite massimo di 24 mensilità sopra indicato; fatte salve eventuali previsioni normative cogenti l'importo così calcolato vale quale Importo Base ai fini della Formula Predefinita, salva l'eventuale applicazione di Fattori Predefiniti in diminuzione).

[Importo Base] +/- [Fattori Predefiniti]

L'Importo Base viene calcolato in termini di mensilità di Remunerazione Ricorrente (che comprende, come **componenti** della base di calcolo, la remunerazione fissa e la media delle remunerazioni variabili annuali effettivamente erogate all'interessato nell'ultimo triennio o minor periodo di durata del rapporto), sulla base dell'anzianità di servizio complessiva del manager interessato/a, secondo il seguente schema:

Anzianità di servizio	Fino a 3 anni	Superiore a 3 anni e sino a 6 anni	Superiore a 6 anni e sino a 10 anni	Superiore a 10 anni e sino a 15 anni	Superiore a 15 anni
Numero di mensilità	6	8	10	12	15

L'Importo Base, quantificato come sopra, può poi variare, in diminuzione o in incremento, sulla base di determinati fattori predefiniti (i "**Fattori Predefiniti**"), che tengono in considerazione elementi quali:

- età ed eventuale raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- strategicità del ruolo/posizione ricoperta;
- rischio di contenzioso/soccombenza in giudizio in caso di recesso unilaterale;
- performance individuale di riferimento del periodo precedente la cessazione del rapporto;
- livelli di solvency;
- eventuale esistenza di compliance breach.

All'esito dell'eventuale applicazione dei Fattori Predefiniti, l'Importo Base può variare in diminuzione fino all'azzeramento e/o in aumento fino a un massimo di +60% (fermo in ogni caso il limite massimo di 24 mesi di Remunerazione Ricorrente, comprensivo del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza).

Gli specifici Fattori Predefiniti e il range percentuale di incidenza di ciascuno vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione⁵⁰.

Con i componenti del Personale Rilevante possono essere stipulati - tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto - patti di non concorrenza, non sollecitazione o di riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto. Il corrispettivo di tali ultimi patti, di durata comunque limitata, è determinato in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e 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.

In particolare, con i componenti del Group Management Committee (GMC) - come con l'Amministratore Delegato/Group CEO - sono ad oggi in essere patti di non concorrenza della durata di sei mesi successivi alla cessazione del rapporto, a fronte di un corrispettivo pari alla remunerazione fissa prevista per il periodo di riferimento corrispondente e una penale pari al doppio di tale importo.

L'importo complessivamente erogato in caso di risoluzione consensuale del rapporto (in aggiunta al preavviso, al TFR e altre ordinarie competenze di fine rapporto previste per legge⁵¹), comprensivo:

- dell'eventuale severance;
- del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza;

non può in nessun caso superare il limite massimo pari a 24 mesi di Remunerazione Ricorrente (come sopra definita).

Gli importi eventualmente concordati in occasione di una risoluzione consensuale vengono erogati nell'ambito e in esecuzione di accordi che prevedono la rinuncia in via generale dell'interessato/a 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

⁵⁰ Se non modificati, continuano a trovare applicazione i Fattori Predefiniti già approvati per l'esercizio precedente.

⁵¹ Ovvero altre voci o pagamenti di natura assimilabile o comunque previsti dalla normativa (e calcolati sulla base dei criteri stabiliti dalla stessa) e/o contrattazione collettiva applicabili al rapporto di lavoro.

e alla sua risoluzione, nonché a 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 e alla sua cessazione.

Fermi restando i limiti e le condizioni definite in precedenza, l'eventuale severance viene erogata secondo modalità coerenti con i requisiti del Regolamento IVASS n.38/2018.

Nel caso di Amministratori Esecutivi che siano al contempo dirigenti, la Società ha facoltà di prevedere - in luogo dell'applicazione delle due distinte discipline di severance applicabili rispettivamente al rapporto di amministrazione e di lavoro subordinato - l'applicazione unicamente della disciplina di severance sopra illustrata per il rapporto di lavoro dipendente, 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 annuale (sempre sulla base della media dell'ultimo triennio) per l'esercizio della carica (e ferma altresì la facoltà di prevedere l'applicazione, all'intera severance così determinata, dei termini di erogazione previsti per il rapporto di Amministrazione).

Con riferimento agli **effetti della cessazione del rapporto sui piani di incentivazione**, come illustrato nei paragrafi di riferimento della presente Relazione:

- quanto alla componente variabile annuale (piani STI), la relativa erogazione, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, è subordinata al fatto che il rapporto non sia cessato prima della data di erogazione;
- quanto alla componente variabile differita (piani LTI), è prevista la perdita dei diritti rivenienti dai piani in essere in caso di cessazione del rapporto prima del termine del relativo periodo di performance triennale (salva diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, e salvo specifiche ipotesi di good leaver⁵² previste dalla disciplina di dettaglio dei piani, come indicata nei relativi documenti informativi).

Non sono attualmente in essere con i componenti del Personale Rilevante, **contratti di consulenza** per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, né, di norma, questi vengono stipulati in occasione della cessazione del rapporto. È fatta salva peraltro tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto del manager per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Neppure sono attualmente in essere - e di norma **non** vengono stipulati - accordi che prevedano **l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari** per il periodo successivo alla cessazione del rapporto (salvo la possibilità di concedere il mantenimento dell'uso di beni quali autovettura o alloggio o di specifici servizi⁵³ per un limitato periodo di tempo successivo alla cessazione, e fermo il rispetto del limite massimo complessivo sopra indicato, il cui rispetto viene verificato computando anche il controvalore dell'eventuale mantenimento di tali benefici)⁵⁴.

⁵² Tra cui i casi di morte, invalidità, pensionamento, etc.

⁵³ Quale ad esempio, per i manager con contratto di "expatriate", l'assistenza fiscale legata alla permanenza all'estero.

⁵⁴ Questo con l'eccezione di alcuni trattamenti o benefit - quale l'assistenza sanitaria o l'outplacement - che in forza delle previsioni della contrattazione collettiva applicabile continuano a trovare applicazione per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto.

SEZIONE II RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

SEZIONE II

Relazione sui compensi corrisposti

Parte I

Remunerazione degli Amministratori non muniti di deleghe esecutive

Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (non appartenenti alle Funzioni Fondamentali)

Remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali

Conformità alle linee guida sul possesso azionario

Chiusura del piano We SHARE 2019

Parte II

Tabelle

Introduzione

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

La Relazione sui compensi corrisposti arriva al termine di un costante e proficuo **dialogo con investitori istituzionali e proxy advisor** volto al continuo allineamento della nostra Politica retributiva e livello di disclosure ai più alti standard e all'evoluzione delle aspettative di mercato.

In tale ambito e in conformità con le previsioni normative, viene fornita **informativa di dettaglio** relativamente ai seguenti soggetti destinatari delle politiche retributive:

- il Presidente e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e gli altri componenti del Collegio Sindacale;
- l'Amministratore Delegato/Group CEO;
- i Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁵⁵;
- i responsabili e i dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali.

Informazioni di dettaglio sono rappresentate nella presente Sezione della Relazione, divisa in due parti:

- una **prima parte** che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva e sintetica dei compensi dei destinatari delle politiche retributive;
- una **seconda parte** che riporta in forma tabellare sia le remunerazioni esplicitate che le partecipazioni detenute dai soggetti in questione, relative all'esercizio di riferimento.

Inoltre, sono fornite le informazioni relative al piano azionario di **Long Term Incentive** di Gruppo 2020-2022. A conclusione del periodo di performance di riferimento, il Consiglio di Amministrazione, verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali a suo tempo fissati, ha determinato in n. **5.549.136** le azioni complessive oggetto di attribuzione, previo apposito aumento di capitale, nei termini autorizzati dall'Assemblea a servizio del piano a fronte di un numero massimo di **9.500.000** azioni potenzialmente attribuibili.

Come viene illustrato in seguito (e in particolare nella Prima Parte di questa Sezione), le remunerazioni erogate (e maturate a titolo di variabile) sono coerenti con la Politica retributiva dell'esercizio di riferimento (2022), anche e in particolare in termini di coerenza tra remunerazioni variabili maturate e grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati. Ciò è ulteriormente confermato dalle analisi ex post effettuate, su base annuale "rolling", dalla funzione di Internal Audit (di cui viene dato conto nell'apposita Sezione III).

Con riferimento alle remunerazioni maturate nel 2022, non è stata applicata alcuna deroga temporanea (ai sensi dell'art. 123-ter, TUF) rispetto alla Politica retributiva relativa al medesimo esercizio né è stato applicato - in particolare in relazione ad amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategiche - alcun meccanismo di correzione ex post (malus o clawback).

⁵⁵ Nell'esercizio di riferimento i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono identificati nei seguenti ruoli (oltre all'Amministratore Delegato/Group CEO): General Manager; Group Chief Financial Officer; Group Chief Risk Officer; Group Chief Communications & Public Affairs Officer; Group General Counsel; Group Chief HR & Organization Officer; Group Chief Marketing and Customer Officer; Group Chief Transformation Officer; Group Chief Insurance & Investment Officer; Country Manager Italy; Country Manager Italy & Global Business Lines; Austria & CEE Officer; CEO Germany, Austria and Switzerland; Country Manager Germany; Country Manager France & CEO Global Business Activities; Country Manager France & Europ Assistance; CEO International; CEO Asset & Wealth Management; Head of Corporate Affairs; Group Head of Mergers & Acquisitions; Head of Group Audit; Group Head of Actuarial Function; Group Compliance Officer; Group Head of Anti Financial Crime.

Principali risultati 2022

Anche nell'attuale contesto di mercato, caratterizzato dal rapido mutamento dello scenario globale e sfide senza precedenti, il Gruppo ha continuato l'esecuzione della strategia Lifetime Partner 24: Driving Growth, facendo grandi progressi. Generali affronta oggi un'economia che ha accusato il colpo inferto della guerra in Ucraina senza mettere in discussione i tre pilastri fondamentali del suo piano strategico: **perseguire una crescita sostenibile, migliorare il profilo degli utili e guidare l'innovazione.**

Tutto questo è stato possibile grazie al nostro principale fattore competitivo e di differenziazione: **le nostre persone**, che dimostrano **competenza, passione, motivazione, leadership ed empowerment** e che, insieme a un team manageriale internazionale che continua a dimostrarsi all'altezza delle sfide di mercato che ci attendono, ci avvicinano al raggiungimento dei nostri obiettivi sostenibili.

I **risultati 2022** confermano la **solidità** e la **resilienza del Gruppo** nonostante un contesto di mercato difficile e di grande discontinuità, caratterizzato dalla guerra russo-ucraina, dal persistere della pandemia del Covid, dall'aumento dei tassi di inflazione, dai timori di recessione, dall'instabilità politica e di governance e dall'inasprimento delle politiche monetarie da parte delle Banche centrali.

I punti salienti dei risultati di Gruppo sono:

- una forte crescita del **Risultato Operativo**, che ha superato i 6 miliardi di euro per la prima volta nella storia della Società, grazie a:
 - un **business mix Vita più redditizio** e il beneficio derivante dall'aumento dei tassi di interesse;
 - un **solido risultato nel segmento Danni**, sostenuto dal forte sviluppo dei volumi Non Auto e dal contributo di Cattolica, che ha compensato l'impatto dell'inflazione e della frequenza più elevate nel settore Auto;
 - una **performance dell'Asset & Wealth Management** che ha dimostrato resilienza nonostante l'andamento del mercato dei capitali;
- una dinamica del **Cost to Income** ben avviata per rispettare la traiettoria del piano 2022-2024;
- una notevole **evoluzione del Risultato Netto**, escludendo l'impatto straordinario delle svalutazioni in Russia;
- un forte **progresso in termini di M&A**, con l'integrazione delle acquisizioni pienamente in linea;
- una **solida posizione patrimoniale**, in cui la generazione di capitale, prima di dedurre il dividendo prevedibile, è stata in grado di compensare l'attività di M&A e il piano di riacquisto azioni;
- una **generazione di cassa** in linea con gli obiettivi;
- un focus sull'esecuzione disciplinata del piano strategico "**Lifetime Partner 24**" con una forte **accelerazione delle iniziative relative a Innovation, Digital, Brand, Sostenibilità e People.**

È importante sottolineare che il raggiungimento di questi risultati è stato generato anche dalle azioni manageriali proattive e di engagement messe in atto dal management alla luce del persistente difficile contesto di mercato e di governance (ad esempio, l'implementazione dell'IFRS 17, le iniziative Next Normal, di Upskilling e DEI), mantenendo al contempo l'impegno delle persone, come confermato dal **miglior risultato di engagement di sempre.**

I risultati raggiunti sono riflessi all'interno del sistema di incentivazione del Gruppo, in grado di riconoscere in modo mirato e selettivo **l'eccellenza, il merito e la creazione di valore sostenibile.**

In termini complessivi, i livelli di performance dei sistemi di incentivazione di Gruppo hanno registrato nel 2022 un **aumento medio di circa il 14%** rispetto al 2021, considerando il contesto di forte discontinuità dello scorso anno. Ciò a ulteriore conferma di quanto i sistemi adottati nelle politiche retributive siano efficaci nel riflettere il merito e la performance conseguita e si adattino alle variabili di mercato, **allineando chiaramente la remunerazione ai risultati effettivi rispetto ai target predefiniti** in termini di **pay for effective & sustainable performance.**

Utile Netto Rettificato di Gruppo

Per il 2022, l'**Utile Netto Rettificato di Gruppo** sottostante al sistema di incentivazione di Generali è pari a ~ € 3.032 milioni a fronte di un Utile Netto Normalizzato di Gruppo di ~ € 2.912 milioni, come riportato in bilancio. La differenza di ~ + € 120 milioni deriva dalle rettifiche nette (di segno sia positivo che negativo, a seconda dei casi) specificamente approvate, voce per voce, dal Consiglio di Amministrazione in applicazione della definizione di Utile Netto Rettificato di Gruppo.

In particolare, per il 2022 sono state approvate rettifiche nette alle seguenti voci:

- **svalutazione della partecipazione in Ingosstrakh** (~ - € 83 milioni): impatto straordinario derivante dalla guerra in Ucraina;
- **onere straordinario "Windfall" in Ungheria** (~ - € 22 milioni): onere eccezionale imposto dal governo ungherese alle compagnie di assicurazione, per finanziare i costi operativi delle famiglie (ad es. gas, elettricità, riscaldamento) e il rafforzamento della potenza militare del Paese, come conseguenza della guerra in Ucraina;
- **contributo di solidarietà per l'Ucraina** (~ - € 3 milioni): donazione del Gruppo Generali a sostegno delle iniziative umanitarie in Ucraina;
- **chiusura delle attività di EA Russia** (~ - € 5 milioni): impatto straordinario derivante dalla decisione di chiudere le attività di EA Russia a causa della guerra in Ucraina;
- **costi una tantum di We SHARE** (~ - € 9 milioni di euro): impatto netto dei costi straordinari (incluso i contributi sociali a carico del datore di lavoro) del riconoscimento specifico ai dipendenti relativo al Piano We SHARE;
- **impatto netto di alcune modifiche nel perimetro del Gruppo** (~ + € 3 milioni): impatto netto sui risultati di alcuni effetti non inclusi nel perimetro del target, in particolare per il contributo della nuova società La Medica, le nuove acquisizioni in India e Malesia e l'impatto dell'aumento della partecipazione in Cattolica (rispetto alle ipotesi di budget).

Per chiarezza metodologica, si precisa che: una rettifica relativa a una voce di segno positivo implica una diminuzione dell'Utile Netto Rettificato di Gruppo per tale importo, mentre una rettifica relativa a una voce di segno negativo implica un incremento dell'Utile Netto Rettificato di Gruppo per tale importo.

In conclusione, l'impatto netto complessivo delle rettifiche (positive/negative) sopra elencate è di ~ + € 120 milioni rispetto all'Utile Netto Normalizzato di Gruppo riportato in bilancio e pertanto risulta in un Utile Netto Rettificato di Gruppo di ~ € 3.032 milioni.

Group Net Holding Cash Flow (NHCF)

Per il 2020-2022, il Net Holding Cash Flow sottostante al sistema di incentivazione di Generali è pari a ~ € 8.742 mln, rispetto al Net Holding Cash Flow comunicato nella presentazione dei risultati dell'esercizio di Generali pari a ~ € 9.178 mln, calcolato come somma degli ultimi tre esercizi annuali.

La differenza di ~ - € 435 mln è dovuta a rettifiche nette complessive, appositamente approvate dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A. in base alla definizione di "LTI Adjustments" per il Net Holding Cash Flow sottostante al sistema di incentivazione di Generali.

In particolare, per il piano 2020-2022 sono stati approvati "LTI Adjustments" rispetto alle seguenti voci:

- **rettifica delle perdite e degli utili relativi alle operazioni di liability management e ai derivati sul debito esterno**: tale voce è costituita da - € 91 milioni relativi a operazioni di liability management non inizialmente previste nel piano 2020-2022 e da - € 22 milioni relativi a derivati sul debito;
- **deduzione di specifiche operazioni sul capitale a sostegno delle società del Gruppo**, sulla base di una valutazione caso per caso da parte del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali: per il piano LTI di Gruppo 2020-2022 tale voce è pari a - € 301 milioni, principalmente determinata dal sostegno al capitale della controllata svizzera Generali Personenversicherungen AG, avvenuto nel 2020;
- **limite massimo predefinito in termini di importo cumulativo delle azioni di Capital Management**: per il piano LTI di Gruppo 2020-2022 tale voce è pari a - € 21 milioni, in eccesso rispetto a un budget totale definito per il piano 2020-2022 di € 1,6 miliardi.

Per ulteriore chiarezza metodologica, le voci specifiche sopra elencate non devono essere interpretate come una rettifica del Net Holding Cash Flow comunicato al mercato nella presentazione dei Risultati consolidati, ma piuttosto come una visione della performance manageriale applicabile solo ai fini del sistema di incentivazione di Generali.

In conclusione, l'impatto complessivo netto delle rettifiche sopra elencate è di ~ - € 435 mln, come approvato dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A., portando quindi a un Net Holding Cash Flow complessivo alla base del sistema incentivante di Generali di ~ € 8.742 milioni.

Il merito di questi risultati va al Management e a tutte le persone del Gruppo che, nel difficile contesto di mercato, hanno promosso azioni significative per interpretare e gestire al meglio le opportunità e i rischi insiti in queste nuove grandi sfide globali.

L'adozione di nuove modalità di lavoro ibride e iniziative di well-being, così come l'implementazione di programmi di upskilling e di Diversità, Equità e Inclusione sono solo alcuni esempi di come le persone del Gruppo agiscano all'interno di un ambiente di lavoro inclusivo che segue procedure trasparenti e modelli innovativi, il cui valore è ampiamente riconosciuto dai dipendenti, come testimoniato dal **risultato record raggiunto nell'Engagement Survey** condotta su tutta la popolazione aziendale.

Nel corso del 2022, il costo medio del lavoro pro capite di Gruppo è cresciuto del +4% (escludendo le recenti acquisizioni e la forza vendite impiegata), spinto dalle diverse azioni messe in atto per affrontare i nuovi scenari macroeconomici e gli effetti inflazionistici e per sostenere l'adozione di nuove modalità di lavoro ibride e iniziative di well-being.

Oltre agli adeguamenti salariali contrattuali indicizzati all'inflazione, alcuni Paesi hanno adottato misure una tantum, mentre altri hanno firmato con i sindacati nuovi accordi con benefici a regime dal 2023, coprendo sia le componenti monetarie che quelle non monetarie.

In particolare, nell'ambito del nostro impegno a prenderci cura dei nostri dipendenti, promuoviamo nuovi modi di lavorare per sostenere i colleghi nel loro equilibrio tra lavoro e vita privata, sviluppando programmi di welfare e implementando iniziative di well-being. Le nostre condizioni di lavoro flessibili, adattate alle esigenze di ciascun Paese, sono ispirate a 7 principi chiave del Next Normal di Generali, che riconoscono le esigenze e le preferenze personali e toccano tutte le dimensioni rilevanti dell'ambiente di lavoro per aiutare i nostri dipendenti a prosperare nel "Next Normal" dell'era post-pandemica. Questo impegno è anche parte della Dichiarazione congiunta firmata con l'European Works Council di Generali, per promuovere modalità di lavoro sostenibili basate sulla fiducia e sull'empowerment, nonché sull'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

Riconoscendo l'importanza del benessere dei nostri dipendenti, a livello locale sono in atto diverse misure di welfare, come strutture o contributi per l'assistenza all'infanzia, congedi parentali retribuiti per il caregiver primario/non primario oltre i requisiti minimi di legge, congedi familiari o di cura retribuiti oltre il congedo parentale (ad esempio, prolungamento del congedo per disabilità o malattia di un familiare).

Generali vuole essere una società sostenibile, in cui tutti si sentano valorizzati, inclusi e attrezzati per affrontare al meglio il futuro, e al tempo stesso un luogo di lavoro capace di coltivare talenti e leader e di promuovere l'impegno dei dipendenti.

In questo contesto, tra le numerose misure adottate, un ulteriore segno tangibile del nostro impegno nel promuovere una cultura dell'ownership e nel favorire l'engagement è rappresentato dall'importo monetario straordinario erogato una tantum ai dipendenti che hanno investito nella prospettiva del Gruppo attraverso il Piano We SHARE, quale riconoscimento del loro ruolo significativo nel raggiungere gli obiettivi del piano strategico 2019-2021 anche in uno scenario di mercato avverso.

PARTE I

1.1 Remunerazione degli Amministratori non muniti di deleghe esecutive

L'Assemblea del 29 aprile 2022 ha determinato che, per il triennio 2022-2024, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione spettano:

- un compenso fisso di € 100.000 lordi annui, con incremento del 50% per i componenti del Comitato Esecutivo ove costituito;
- un gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, pari a € 4.000 lordi;
- il rimborso delle spese a piè di lista sostenute per la partecipazione alle sedute.

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

Ai componenti dei Comitati Consiliari e dell'Organismo di Vigilanza in carica alla stesura della presente Relazione è attribuito, ai sensi dell'art. 2389 c.c., il seguente compenso:

Ruolo	Compenso annuo lordo (EUR)	Gettone di presenza per seduta (EUR)
Presidente del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	40.000	2.000
Componenti del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	30.000	2.000
Presidente del Comitato Controllo e Rischi	60.000	2.000
Componenti del Comitato Controllo e Rischi	40.000	2.000
Presidente del Comitato Operazioni Parti Correlate	30.000	2.000
Componenti del Comitato Operazioni Parti Correlate	20.000	2.000
Presidente del Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	nessun compenso*	nessun compenso*
Componenti del Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	30.000	2.000
Presidente del Comitato per gli Investimenti	40.000	2.000
Componenti del Comitato per gli Investimenti	30.000	2.000
Presidente del Comitato per l'Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale	30.000	2.000
Componenti del Comitato per l'Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale	20.000	2.000
Presidente dell'Organismo di Vigilanza	35.000	0
Componenti dell'Organismo di Vigilanza**	25.000	0

* Il compenso riconosciuto al Prof. Sironi, quale Presidente del CdA, è comprensivo dei compensi e dei gettoni di presenza relativi alla sua nomina a componente del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari.

** Il compenso del componente che riveste altresì il ruolo di dirigente di Generali è assorbito negli emolumenti già previsti a suo favore in ragione del suddetto ruolo.

Per quanto riguarda la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, con effetto dal 2 maggio 2022, sulla base del ruolo ricoperto, un compenso annuo lordo di € 800.000, comprensivo delle indennità e dei compensi previsti in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari.

Nonostante l'evidenza dei dati di benchmarking di mercato dimostri la continuità o l'aumento dei compensi percepiti sia in Italia che a livello internazionale per posizioni analoghe in società comparabili ad Assicurazioni Generali, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata significativamente ridotta (oltre il 20%) rispetto alla precedente politica aziendale.

In aggiunta a quanto sopra sono stati deliberati i seguenti benefit in continuità con gli anni precedenti:

- copertura assicurativa relativa a infortuni professionali, malattie, in caso di morte e invalidità totale e permanente;
- copertura assicurativa integrativa per le spese sanitarie, con caratteristiche equivalenti a quella prevista per i dirigenti della Società;
- disponibilità dell'autovettura aziendale con autista e a uso promiscuo.

Si specifica che non è in essere alcun accordo con il Presidente in relazione ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto (previsioni di severance), riguardo ai quali, dunque, ferme le previsioni di legge, troverebbe applicazione, in caso di cessazione della carica, la Politica retributiva in vigore per l'anno di riferimento.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2022 del Presidente e degli Amministratori è riportato nella Tabella 1, mentre la Tabella 4 riporta le partecipazioni possedute dai soggetti considerati.

1.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

L'Assemblea del 30 aprile 2020 ha approvato gli emolumenti da corrispondere al Collegio Sindacale, deliberando in €130.000 annui lordi il compenso spettante ai Sindaci effettivi, per ciascuno degli esercizi sociali 2020, 2021 e 2022 e in €180.000 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale considerando le relative attività di coordinamento.

Il dettaglio degli emolumenti relativi all'esercizio 2022 è riportato nella Tabella 1, mentre la Tabella 4 riporta le partecipazioni possedute dai soggetti considerati.

1.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO

Nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione della Società, coerentemente con le linee guida stabilite nella Politica retributiva 2022, ha proceduto alla definizione del **pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'intero mandato 2022-2024**.

Il pacchetto retributivo è stato concepito per allineare costantemente la performance di Gruppo con gli interessi dei suoi stakeholder, assicurandone al contempo competitività per garantire la capacità del Gruppo di attrarre, trattenere e motivare le persone chiave.

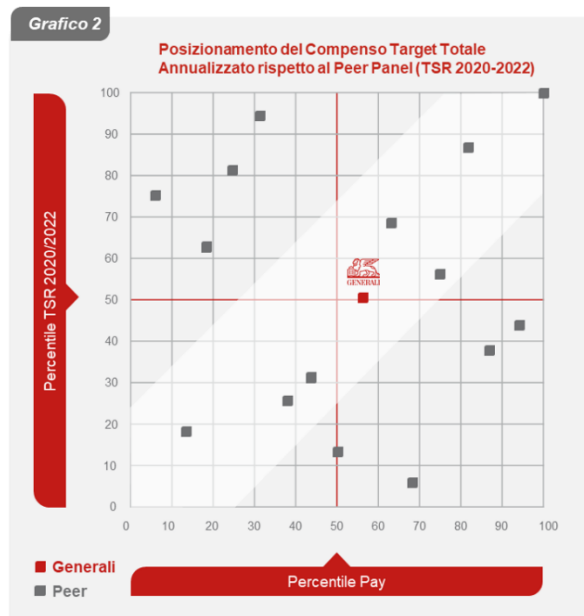
In particolare, il pacchetto retributivo è stato definito considerando molteplici prospettive e le richieste di diversi stakeholder:

- per soddisfare le aspettative degli investitori istituzionali e dei proxy advisor e recepire il loro feedback, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di **escludere il piano di co-investimento azionario**, con una significativa **riduzione** della Remunerazione Totale Annualizzata (- 6,3% a livello target e - 13,3% a livello massimo);
- per garantire la stabilità del pacchetto e la continuità del mandato, il Consiglio ha stabilito un pacchetto retributivo competitivo, **allineato alla mediana di mercato** e adeguato a motivare e trattenere l'Amministratore Delegato/Group CEO, incentivandolo verso il raggiungimento degli obiettivi strategici molto ambiziosi;
- per rafforzare ulteriormente lo stretto legame tra il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO e il piano strategico, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che il piano di incentivazione a lungo termine adottato per l'Amministratore Delegato/Group CEO sia **un unico piano "chiuso" per l'intero mandato 2022-2024** e collegato completamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2022-2024 e alla creazione di valore sostenibile di Gruppo, promuovendo il **piano commitment** dell'Amministratore Delegato/Group CEO.

Di conseguenza e in considerazione delle aspettative a livello regolamentare, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'intero mandato 2022-2024 è stato ribilanciato, **riducendo rispetto al passato l'importo totale e l'incidenza della componente variabile complessiva** rispetto alla remunerazione fissa.

Sulla base di questi principi, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'intero mandato è stato definito con:

- **Compenso Target Totale Annualizzato:** è stato ridotto da € 7.468.000 a € 7.000.000 (- 6,3%), in linea con i benchmark di mercato aggiornati, con un **posizionamento intorno al livello mediano (+ 1,1%)** del peer group selezionato, approvato nella Politica Retributiva di Gruppo 2022, e applicando una **riduzione del rapporto tra retribuzione variabile e fissa** in termini di multiplo da 3,4 a 2,5 e mantenendo il livello di differimento in azioni al 60% della retribuzione variabile totale in linea con i requisiti IVASS.



I marcatori nel grafico rappresentano le singole società del peer group secondo la relativa analisi di posizionamento effettuata da Willis Towers Watson (WTW) considerando:

- 1) **Percentile Size** rappresenta il posizionamento medio in relazione a total asset value, revenues, market cap cap, numero di dipendenti;
- 2) **Percentile TSR 2020-2022** rappresenta il posizionamento medio in base al ranking di TSR triennale;
- 3) **Percentile Pay** rappresenta il posizionamento del compenso target totale annualizzato in base alla metodologia di benchmarking per assicurare la comparabilità dei dati di mercato, tenendo conto della tipologia di incentivi, della frequenza di erogazione e delle misure di performance.

In particolare:

- **Remunerazione fissa:** è stata adeguata con effetto dal 2 maggio 2022 in linea con i benchmark di mercato aggiornati, con un posizionamento intorno al livello mediano (+ 4,7%) del peer group selezionato e approvato nella Politica Retributiva di Gruppo 2022 e comprende:
 - remunerazione annuale lorda in qualità di Dirigente pari a € 1.600.000;
 - compenso annuo lordo in qualità di Amministratore Delegato pari a € 400.000, comprensivo degli emolumenti e gettoni di presenza previsto per i componenti del Consiglio di Amministrazione e di quelli in qualità di componente di Comitati Consiliari interni.
 Il valore dei compensi fissi effettivamente percepiti nel corso del 2022 è dunque pari a € 1.910.626 lordi (+ 12% rispetto al 2021, in linea con le evidenze di mercato in termini di benchmark per gli Amministratori Delegati che restano in carica);
- **Short Term Incentive:** è stato **confermato** un livello target annualizzato pari al **100% della remunerazione fissa** - con un cap massimo del 200% della retribuzione fissa in caso di over-performance;
- **Long Term Incentive:** è stato **confermato** un livello target annualizzato pari al **150% della remunerazione fissa** - con un cap massimo del 200% della retribuzione fissa in caso di over-performance, attraverso:
 - l'assegnazione di un'**opportunità LTI target triennale complessiva** all'interno di un unico piano LTI "chiuso" 2022-2024 valido **per l'intero mandato**, che riassume e concentra in sé i potenziali incentivi che deriverebbero dai diversi piani avviati annualmente ("rolling") nello stesso periodo di riferimento, e fermo dunque il rispetto complessivamente del Pay-Mix Annualizzato previsto (target e massimo), approvato nella Politica retributiva di Gruppo 2022, **escludendo** il lancio di un nuovo piano di **co-investimento** azionario.

L'attuale trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO include benefit volti a integrare le componenti monetarie e azionarie della remunerazione in un approccio di **Total Reward**, in linea con le policy di Gruppo:

- un **trattamento previdenziale complementare**, come da contratto collettivo nazionale e integrativo individuale, con contribuzione a carico della Compagnia pari al 16,5% della remunerazione fissa e un'integrazione annua lorda a carico della Compagnia pari ad annui € 150.000;
- **assistenza sanitaria integrativa**; garanzie caso morte e invalidità permanente parziale e totale da malattia o da infortunio professionale o extraprofessionale e ulteriori benefit integrativi definiti in linea con quanto previsto dalla Politica retributiva (es. autovettura aziendale, alloggio, spese connesse alla mobilità e voli nazionali e internazionali).

1.3.1 Remunerazione fissa

I compensi fissi dell'Amministratore Delegato/Group CEO includono la remunerazione annua lorda in qualità di Dirigente pari a € 1.600.000 e un compenso annuo lordo in qualità di Amministratore Delegato pari a € 400.000, comprensivo degli emolumenti e dei gettoni di presenza previsti per i componenti del Consiglio di Amministrazione e di quelli in qualità di componente di Comitati Consiliari interni. Il valore complessivo dei compensi fissi effettivamente percepiti nel corso del 2022 è stato pari a € **1.910.626 lordi (+ 12% rispetto al 2021)**.

1.3.2 Remunerazione variabile annuale monetaria - Short Term Incentive (STI)

Il pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO prevede il riconoscimento di una componente annuale monetaria della remunerazione variabile (STI) collegata al raggiungimento di obiettivi annuali, che al livello target è di € 2.000.000 lordi - pari al 100% della remunerazione fissa - e può arrivare sino a un cap del 200% in caso di over-performance. L'ammontare della parte annuale della componente variabile per l'esercizio 2022 è di € **3.279.022** lordi, pari a ~ **163,9%** della remunerazione fissa (come riferimento, nell'esercizio precedente l'ammontare è stato pari a ~ 153,9%).

Nello specifico, l'ammontare per l'esercizio 2022 è stato determinato sulla base del **grado di raggiungimento degli obiettivi** definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale 2022:

Peso	Obiettivo	Livello di Payout					Risultato	Payout ponderato		
		0%	60%	100%	150%	200%				
		Misurazione vs. Budget								
		<85%	85%	100%	110%	≥120%				
Performance finanziaria (corretta per il rischio), economica e operativa (70%)	40%	Utile Netto Rettificato di Gruppo (mln/€)	<2.448	2.448	2.880	3.168	≥3.456	3.032	50,5%	
			105,3%							
	15%	Group RORC (Return on Risk Capital di Gruppo)	<11,4%	11,4%	13,4%	14,7%	≥16,1%	14,9%	23,4%	
			111,2%							
		Misurazione rispetto alle ambition degli specifici KPI strategici								
		Non raggiunto	Parzialmente Raggiunto	Raggiunto	Superato	Ampiamente Superato				
Performance non finanziaria/ ESG (30%)	15%	Innovation, Digital & Business Transformation	Group % digital policies				64%	66,8%	Ampiamente Superato	30%
			Group Cost to Income ratio (insurance perimeter)				61,8%	60,9%		
	10%	Brand & Lifetime Partner	Group % multi-holding customers				46%	47,8%	Ampiamente Superato	20%
Performance non finanziaria/ ESG (30%)	10%	Sustainability Commitment	Group Sustainable Solutions GDWP annual growth				6,5%	11,7%	Ampiamente Superato	20%
	10%	People Value Quality & Solidity of Succession Planning; Invest in Digital Skills and Diversity; Group % upskilled employees; Group % women managers	Group % upskilled employees				20%	35%	Ampiamente Superato	20%
			Group % women managers				+1 p.p./+1,5 p.p.	2,4 p.p.		
Totale	100%								163,9%	

Il livello di payout⁵⁶ della componente annuale monetaria della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato/Group CEO riflette la performance 2022 sia in termini di risultati finanziari che non finanziari/ESG, valutati approfonditamente dal Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e dal Consiglio di Amministrazione rispetto alle sfidanti aspettative di piano strategico, alle azioni che hanno portato al loro raggiungimento e al contesto globale di riferimento.

Più in particolare:

OBIETTIVI FINANZIARI (CORRETTI PER IL RISCHIO), ECONOMICI E OPERATIVI				
Obiettivo		Risultati		
		TARGET	RISULTATO EFFETTIVO	DELTA
		2.880	3.032	+ 152
Utile Netto Rettificato di Gruppo	(mln/€)	I risultati finanziari 2022 hanno segnato un traguardo fondamentale per il Gruppo. Anche nel difficile contesto macroeconomico, i risultati evidenziano la solidità e resilienza di Generali nel raggiungere pienamente e superare gli sfidanti target 2022 definiti in coerenza con il piano strategico triennale di Gruppo, in particolare in termini di Utile Netto Rettificato di Gruppo .		
		13,4%	14,9%	+ 1,5 p.p.
Group RORC	(Return on Risk Capital) di Gruppo	Anche in termini di Return on Risk Capital (RORC) , i risultati confermano la solida posizione patrimoniale del Gruppo, sottolineando il forte legame tra remunerazione e rischio.		
		64%	66,8%	+ 2,8 p.p.
Innovation, Digital & Business Transformation	Group % digital policies	Il Gruppo ha fortemente accelerato il processo di trasformazione digitale superando tutte le priorità definite: % digital policies si attesta a 66,8%, superiore di 2,8 p.p. rispetto all'ambizione del 2022 (64,0%), grazie all'estensione delle funzionalità "paperless" , incentivata anche attraverso campagne commerciali dedicate, l'accelerazione del programma Lion Power per l'incremento di capacità di firma elettronica/firma biometrica e l'implementazione di ispezioni remote, così come l'introduzione di incentivi e riconoscimenti per gli eco-agenti.		
		61,8%	60,9%	- 0,9 p.p.
	Group Cost to Income ratio (insurance perimeter)	Anche il target Cost to Income di Gruppo ⁵⁷ è stato superato di 0,9 p.p. (60,9% rispetto al target 2022 di 61,8%), riflettendo l'evoluzione positiva dei risultati (spinti dall'andamento del Risultato Operativo di Gruppo), che ha più che compensato i maggiori Costi.		
OBIETTIVI NON FINANZIARI/ESG				
		46%	47,8%	+ 1,8 p.p.
Brand & Lifetime Partner	Group % multi-holding customers ⁵⁸	Con il 47,8% (+ 1,8 p.p. sopra l'ambizione del 2022 di 46,0%), il Gruppo ha consolidato il concetto di "multi-holding" tra i suoi clienti, promosso con piani d'azione mirati comprendenti l' Advisory Agents Training, l'esperienza Mobile & Web Hub e un aumento dell'impatto dei servizi a valore aggiunto .		

⁵⁶ Nella tabella sono rappresentati i dati di riferimento per il calcolo della componente annuale monetaria della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato/Group CEO (peso, obiettivo, misurazione vs budget o altri KPI strategici, risultato, payout ponderato). Il livello di payout di ciascun obiettivo calcolato rispetto al risultato effettivo (prima della ponderazione rispetto al peso assegnato) è pari a: 126,4% per Utile Netto Rettificato di Gruppo; 156,0% per RORC di Gruppo; 200% per Innovazione e Trasformazione Digitale; 200% per obiettivi non finanziari/ESG. Il payout ponderato complessivo è pari a **163,951077%**.

⁵⁷ Insurance perimeter. La componente "Income" viene calcolata applicando, quando relative alla sua definizione, le medesime rettifiche approvate per l'Utile Netto Rettificato di Gruppo.

⁵⁸ Precedentemente chiamato Group % multi product customers.

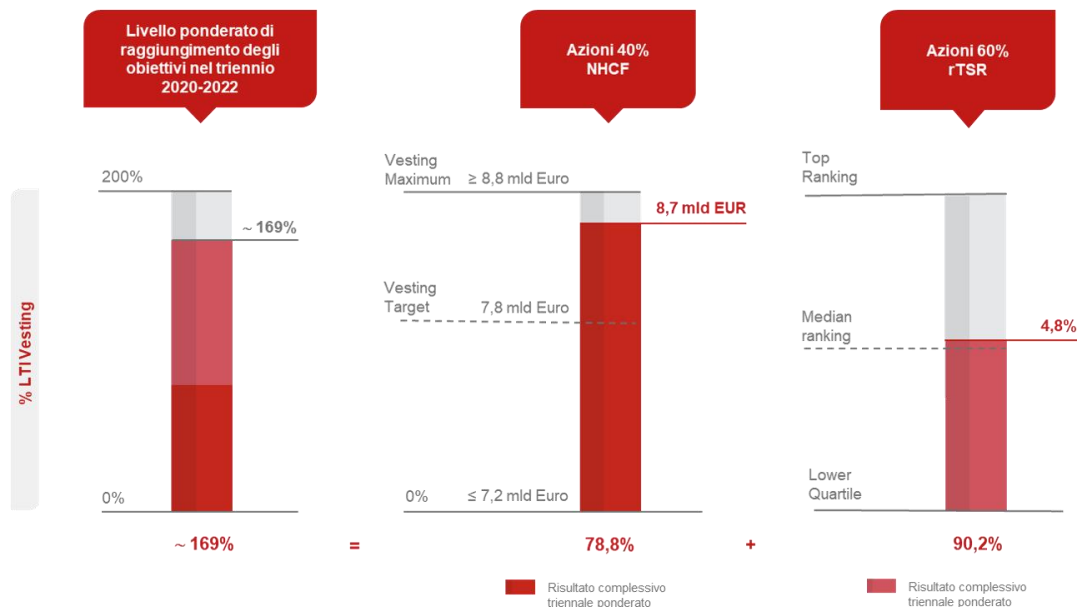
	TARGET	RISULTATO EFFETTIVO	DELTA
	6,5%	11,7%	+ 5,2 p.p.
Sustainability Commitment	<i>Group Sustainable Solutions GDWP annual growth</i>	I risultati 2022 in Gross Direct Written Premiums (GDWP) da soluzioni sostenibili hanno registrato una significativa crescita annuale che si attesta a + 11,7%, superiore di 5,2 p.p. rispetto all'ambition 2022 (+ 6,5%) definita in coerenza con il piano strategico triennale di Gruppo. In particolare, la crescita nei settori Vita e Danni è dovuta all'aumento nelle vendite di prodotti di risparmio che investono in asset sottostanti con credenziali ESG e prodotti per auto ibride ed elettriche, così come all'introduzione nel customer journey di servizi quali diagnosi del rischio climatico online (compresa la quotazione rapida per l'assicurazione casa) e la teleassistenza ai clienti senior in occasione di webinar tematici.	
	20%	35%	+ 15 p.p.
	<i>Invest in digital skills and diversity: Group % upskilled employees</i>	Il Gruppo ha consolidato ulteriormente la promozione di un ambiente e di una cultura organizzativa inclusivi, che valorizzano ogni diversità e promuovono le opportunità di crescita. Il risultato di % upskilled employees è molto positivo con il 35% dei dipendenti formati (+ 15 p.p. sopra l'ambizione del 2022 pari a 20%), anche attraverso l'avvio di 2 campagne sulla Strategia e la Sostenibilità, e la promozione di corsi digitali e di engagement per aumentare la partecipazione e la soddisfazione dei dipendenti (es. We LEARN Week).	
	+ 1 p.p./1,5 p.p.	+ 2,4 p.p.	+ 0,9 p.p./1,4 p.p.
People Value	<i>Invest in digital skills and diversity: Group % women managers</i>	Anche in termini di % women managers si è registrato un risultato molto positivo con un incremento del 2,4 p.p. rispetto all'ambition 2022 (+ 1 p.p./1,5 p.p.). Tra le iniziative più significative emergono la campagna di sensibilizzazione su questo argomento, l'organizzazione di DEI Talk e dei programmi Lioness e Elevate Acceleration, le attività di mentoring e tutoring, e la progettazione del primo Global Women and Allies Network.	
	<i>Quality & solidity of succession planning</i>	Il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane e il Consiglio di Amministrazione hanno verificato e valutato l'adeguata copertura della " Quality & Solidity of Succession Planning " relativamente alla posizione di Amministratore Delegato/Group CEO e dei componenti del Group Management Committee (GMC), dimostrando di far leva sul pool di leader e talenti esistente e in presenza di nomine altamente coerenti con i piani, continuamente rafforzati in termini di qualità, solidità e diversità.	
	<i>Engagement Survey</i>	Nel 2022, in aggiunta alla Global Engagement Survey con cadenza triennale, è stata lanciata per la prima volta la Global Pulse Survey per avviare un processo di ascolto più frequente dei dipendenti Generali e raccogliere le loro percezioni personali sull'ambiente di lavoro. La Survey ha registrato un tasso di partecipazione dell'83% con il miglior risultato di engagement di sempre , pari a 84% (+ 1 p.p. rispetto al benchmark di mercato di riferimento).	

1.3.3 Remunerazione variabile differita - piano di incentivazione a lungo termine (LTI)

Il pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO prevede una parte differita in azioni della componente variabile della remunerazione per cui, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, può essere riconosciuto un importo massimo complessivo pari, per il Piano LTI 2020-2022, al 200% della remunerazione fissa.

A conclusione del periodo di performance del piano LTI 2020-2022, in considerazione delle regole di funzionamento del Piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2020-2022 pari a ~ **169%** rispetto a un

massimo del 200% (come riferimento, nell'esercizio precedente il livello di performance è stato pari a 137,2% rispetto a un massimo del 200%), è stata deliberata l'attribuzione delle azioni all'Amministratore Delegato/Group CEO in due tranches ad aprile 2023 e ad aprile 2025. In particolare, ad aprile 2023 è prevista l'attribuzione di **n. 95.047 azioni**, inclusive delle azioni aggiuntive attribuite in funzione del meccanismo c.d. dividend equivalent, mentre le restanti n. 81.119 azioni, al netto delle azioni aggiuntive attribuibili in funzione del meccanismo di dividend equivalent, saranno potenzialmente attribuibili ad aprile 2025 (subordinatamente alle condizioni previste dal Piano). Le azioni attribuite sono soggette ai periodi di lock-up previsti dal Piano.



1.3.4 Piano azionario di co-investimento legato al mandato

Nel mese di giugno 2022, si è concluso il periodo di misurazione della performance del **Piano azionario di co-investimento legato al mandato 2019-2021** dell'Amministratore Delegato/Group CEO, approvato dall'Assemblea il 30 aprile 2020.

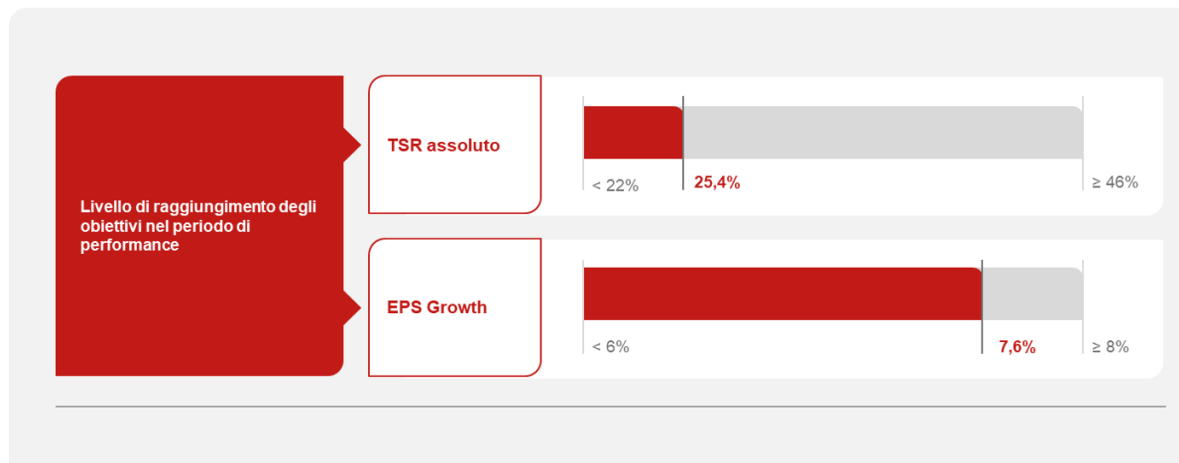
I termini del Piano azionario sono stati approvati dall'Assemblea degli Azionisti, prevedendo a favore dell'Amministratore Delegato/Group CEO l'attribuzione gratuita fino a un massimo di n. 690.000 azioni Assicurazioni Generali, al verificarsi delle condizioni e in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano come di seguito indicati (e stabiliti in dettaglio nei documenti dell'Assemblea degli Azionisti già pubblicati):

- **mantenimento**, da parte dell'Amministratore Delegato/Group CEO, **della titolarità di n. 550.000 azioni Assicurazioni Generali** (derivanti da precedenti piani azionari e/o autonomamente acquistate da detenere in portafoglio a partire da settembre 2019) sino al termine del mandato 2019-2021 di Amministratore;
- conseguimento di due specifici obiettivi triennali, fra loro indipendenti (e con un peso di 50% ciascuno), in termini di **Total Shareholders Return (TSR) assoluto** calcolato nel periodo 20 giugno 2019 (incluso) - 20 giugno 2022 (incluso) con un payout massimo al raggiungimento di + 46% e **Earning per Share Growth (EPS Growth)**, calcolato nel periodo 2019-2021 con un payout massimo al raggiungimento di un risultato di + 8% CAGR (Compound Annual Growth Rate);
- **mantenimento della carica** di Amministratore Delegato fino al termine del mandato 2019-2021.

In esecuzione dei **termini e delle condizioni del piano azionario di co-investimento** approvato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2020 e sulla base del **calcolo matematico** dei risultati conseguiti al 31 dicembre 2021 per l'EPS Growth e al 20 giugno 2022 per il TSR assoluto, il Consiglio di Amministrazione il 22 giugno 2022 ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato/Group CEO il 50% delle azioni previste dal piano (c.d. Prima Tranche) pari a n. **239.893 azioni** della Società, incluse le azioni aggiuntive calcolate in base all'ammontare dei dividendi complessivamente distribuiti nel corso del triennio di performance in funzione del meccanismo c.d. dividend equivalent, verificata la sussistenza di tutte le ulteriori condizioni previste dal piano.

Decorsi due anni dall'attribuzione delle azioni della "Prima Tranche" e verificate le ulteriori condizioni previste dal regolamento del Piano, potrà essere attribuito il restante 50% delle azioni relative alla "Seconda Tranche" (pari a n. 202.199 azioni, al netto delle azioni aggiuntive attribuibili in funzione del meccanismo c.d. dividend equivalent e potenzialmente assegnate a giugno 2024 subordinatamente alle condizioni previste dal Piano. Le azioni attribuite per ciascuna tranche saranno assoggettate per il 50% a un vincolo di indisponibilità per un ulteriore anno dall'attribuzione.

Il livello di payout delle tranche della remunerazione variabile differita in azioni per l'Amministratore Delegato/Group CEO relativo al Piano azionario di co-investimento legato al mandato 2019-2021 riflette la performance estremamente positiva nel triennio di riferimento di tutti gli obiettivi economico-finanziari rispetto alle sfidanti aspettative del piano strategico e del contesto di mercato.



Inoltre, si segnala che sin dalla sua prima nomina nel 2016 l'Amministratore Delegato/Group CEO ha mantenuto in portafoglio tutte le azioni Generali ricevute dall'esecuzione dei piani azionari della Compagnia o acquistate direttamente sul mercato, comprese quelle che avrebbe potuto vendere per coprire le imposte fiscali derivanti dall'attribuzione delle azioni.

Al 31 dicembre 2022, il **possesso azionario** dell'Amministratore Delegato/Group CEO è **pari al 1.202% della sua retribuzione annua lorda fissa ricorrente**, a conferma del suo **senso di appartenenza**, dell'**impegno** a promuovere la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder e del **forte allineamento agli interessi degli azionisti**.

1.3.5 Benefit

I benefit dell'Amministratore Delegato/Group CEO includono:

- un trattamento previdenziale complementare, come da contratto collettivo nazionale e integrativo individuale, con contribuzione a carico della Compagnia pari al 16,5% della remunerazione fissa e un'integrazione annua lorda a carico della Compagnia pari ad annui € 150.000;
- assistenza sanitaria integrativa;
- garanzie caso morte e invalidità permanente parziale e totale da malattia o da infortunio professionale o extraprofessionale;
- ulteriori benefit integrativi definiti in linea con quanto previsto dalla Politica retributiva (es. autovettura aziendale, alloggio, spese connesse alla mobilità e ai voli nazionali e internazionali).

Il dettaglio degli emolumenti dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'esercizio 2022 è riportato nella Tabella 1; le Tabelle 3A e 3B riferiscono sui piani di incentivazione mentre la Tabella 4 riporta le partecipazioni azionarie.

Per quanto riguarda le informazioni di dettaglio relative alla componente variabile a lungo termine, si rimanda anche ai documenti informativi elaborati ai sensi dell'art. 114-bis del TUF presenti nel sito Internet della Compagnia nella sezione "Governance, Remunerazione".

1.3.6 Ulteriori previsioni

La disciplina contrattuale dell'Amministratore Delegato/Group CEO prevede anche i seguenti elementi:

- **patto di non concorrenza:** previsione di un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi successivi alla cessazione a fronte di un corrispettivo pari alla remunerazione fissa prevista per il periodo di riferimento corrispondente e una penale pari al doppio di tale importo;
- **previsioni di severance:** in linea con quanto definito dalle linee guida e i limiti previsti dalle policy di Gruppo⁵⁹;
- **linee guida sul possesso azionario** (Share Ownership Guidelines) per cui si prevede che l'Amministratore Delegato/Group CEO detenga per tutta la durata dell'incarico un numero minimo di azioni Generali di controvalore pari al **300%** della remunerazione annua lorda fissa ricorrente.

I contenuti di maggior dettaglio dell'accordo individuale dell'Amministratore Delegato/Group CEO in relazione alle previsioni di severance e al patto di non concorrenza sono illustrati nel capitolo dedicato nella Sezione I.

1.3.7 Pay-Mix 2022 effettivo dell'Amministratore Delegato/Group CEO

La tabella mostra la composizione effettiva del pacchetto retributivo annuale dell'Amministratore Delegato/Group CEO per l'anno 2022:



L'importo riportato per la componente azionaria differita (LTI 2020-2022) rappresenta il valore di n. 95.047 azioni da attribuire al termine del periodo di performance del piano al prezzo per azione di € 17,800 al momento della delibera di assegnazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2023.

In esecuzione dei **termini e delle condizioni del piano di co-investimento azionario** approvato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2020, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto del verificarsi di tutte le condizioni del piano e ha applicato il **calcolo matematico** previsto per la rigorosa valutazione della performance del livello di raggiungimento della prima tranche del piano, deliberando in data 22 giugno 2022 l'attribuzione a favore dell'Amministratore Delegato/Group CEO di n. **239.893 azioni** relative **all'intero mandato 2019-2021**, per un controvalore triennale complessivo a tale data di € 3.723.139. Come già riportato, a differenza dei piani di incentivazione "rolling" - che prevedono assegnazioni su base

⁵⁹ In particolare, trattamento di severance pari a quanto previsto dalle applicabili previsioni di contratto come indennità di mancato preavviso più 24 mensilità di remunerazione ricorrente (calcolata anche sul compenso da amministratore in base ai criteri illustrati nella Sezione I). Il trattamento è dovuto nei casi di licenziamento senza giusta causa ovvero dimissioni per giusta causa, ipotesi che comprende i casi di revoca della carica (in assenza di giusta causa), mancato rinnovo della carica e sostanziale riduzione dei poteri (in assenza di giusta causa) o attribuzione ad altri di poteri sostanzialmente equivalenti o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla sua posizione di vertice. Per quanto riguarda gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione azionari, le intese contrattuali in essere prevedono che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministratore Delegato/Group CEO a iniziativa della Società (anche per effetto di mancato rinnovo) in assenza di giusta causa, egli mantenga il diritto a ricevere l'incentivo azionario di cui ai piani (subordinatamente al raggiungimento dei relativi obiettivi di performance e a tutti gli altri termini e condizioni di cui ai relativi regolamenti). A partire dal piano LTI 2019 è previsto, nell'ambito delle intese contrattuali con l'Amministratore Delegato/Group CEO, che, in ipotesi di cessazione dell'incarico in corso di mandato triennale, egli mantenga i diritti derivanti dal piano solo pro rata temporis e solo 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», egli perda tutti i diritti derivanti dai piani in essere e 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.

annuale - il piano di co-investimento azionario legato al mandato prevedeva un'assegnazione unica (chiusa) valida per l'intero triennio (2019-2021).

Si segnala, inoltre, che sin dalla sua prima nomina nel 2016 l'Amministratore Delegato/Group CEO ha mantenuto in portafoglio tutte le azioni Generali ricevute dall'esecuzione dei piani azionari della Compagnia o acquistate direttamente sul mercato, comprese quelle che avrebbe potuto vendere per coprire le imposte fiscali derivanti dall'assegnazione delle azioni.

Al 31 dicembre 2022, il **possesso azionario** dell'Amministratore Delegato/Group CEO è **pari al 1.202% della sua retribuzione annua lorda fissa ricorrente**, a conferma del suo **senso di appartenenza**, dell'**impegno** a promuovere la creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder e del **forte allineamento agli interessi degli azionisti**.

1.3.8 Variazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO, dei dipendenti e della performance aziendale

La Tabella riporta la variazione della remunerazione totale dell'Amministratore Delegato/Group CEO, della remunerazione totale media dei dipendenti e dei principali indicatori di performance del Gruppo negli ultimi 3 anni.

È inoltre indicato il rapporto tra la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato/Group CEO e la remunerazione totale media dei dipendenti.

Va ricordato che nel corso del 2020, all'insorgere della pandemia da Covid-19, l'Amministratore Delegato/Group CEO ha deciso, su base volontaria, di rinunciare al 20% dei propri compensi fissi da aprile fino a fine anno, condividendo e apprezzando il sostegno del Gruppo Generali a specifiche iniziative, a beneficio della comunità, tese a fronteggiare l'emergenza.

Nome e cognome o categoria	2019-2020 ^(a)	2020-2021 ^(a)	2021-2022
Dipendenti	+1,7%	+0,6%	+10,7%
Philippe DONNET Amministratore Delegato/Group CEO	-28,6%	+38,8%	+31,7%
Performance Generali (Gruppo)			
Utile Netto Normalizzato	-12,7%	+45,1%	+4,2%
Risultato Operativo	+0,3%	+12,4%	+11,2%

Legenda

La remunerazione totale include la componente fissa e variabile annuale monetaria e il fair value dei piani di incentivazione basati su azioni (per la parte rilevata nel bilancio per esercizio di competenza in base ai principi contabili internazionali).

Il perimetro dei "dipendenti" considerato corrisponde ai dipendenti della Emittente (Assicurazioni Generali S.p.A.) con esclusione dell'Amministratore Delegato/Group CEO e considera la remunerazione full-time equivalent comprensiva della retribuzione variabile di competenza dell'esercizio (ove non disponibile, della remunerazione variabile attribuita nel corso dell'esercizio).

(a) La remunerazione totale tiene conto della **riduzione volontaria dei compensi nell'ambito delle iniziative di solidarietà legate al contesto dell'emergenza Covid-19**.

Inoltre, il rapporto tra la remunerazione totale 2022 dell'Amministratore Delegato/Group CEO rispetto alla remunerazione media dei dipendenti (c.d. **pay ratio**) risulta pari a **72:1**.

La remunerazione totale include la componente fissa e variabile annuale monetaria e il fair value dei piani di incentivazione basati su azioni (per la parte rilevata nel bilancio per esercizio di competenza in base ai principi contabili internazionali).

Il perimetro dei "dipendenti" considerato corrisponde ai dipendenti della Emittente (Assicurazioni Generali S.p.A.) con esclusione dell'Amministratore Delegato/Group CEO.

Dall'**analisi delle pratiche di mercato per i principali peer di riferimento**, risulta che il dato medio del rapporto tra remunerazione del CEO e remunerazione dei dipendenti si attesta mediamente a circa 60:1 all'interno di un range compreso tra 28:1 e 121:1, con un posizionamento dell'Amministratore Delegato/Group CEO tra la mediana e il quartile superiore. Si specifica che le modalità di calcolo e le metodologie di analisi utilizzate dai diversi peer non sono omogenee in termini di perimetro dipendenti ed elementi retributivi considerati.

Per quanto riguarda invece la variazione dei compensi di tutti gli altri soggetti per i quali la disclosure sulla remunerazione è nominativa (amministratori, sindaci), i dati sono riportati nell'apposita tabella in calce alla Tabella 1 della Seconda Parte della Sezione II.

1.4 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (non appartenenti alle Funzioni Fondamentali)

Nel corso del 2022, gli avvicendamenti manageriali hanno comportato per l'esercizio in oggetto la presenza complessiva, in corso d'anno o frazione dello stesso, di 17 soggetti nella categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (non appartenenti alle Funzioni Fondamentali).

In linea con la Politica retributiva 2022, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno percepito i seguenti compensi nell'anno di riferimento.

1.4.1 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa complessiva è stata pari a € **9.378.394** lordi. Nel corso del 2022, è stato in particolare previsto un adeguamento retributivo per 13 soggetti, tenendo conto delle evidenze di benchmark di mercato e secondo la governance definita.

1.4.2 Remunerazione variabile annuale monetaria – Short Term Incentive (STI)

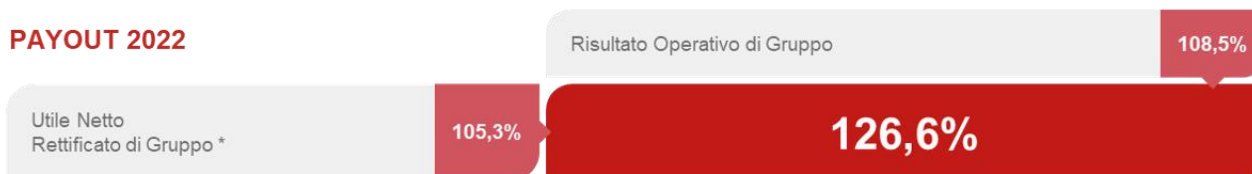
Il pacchetto di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede il riconoscimento di un bonus collegato al raggiungimento di obiettivi annuali, che può arrivare sino a un livello massimo medio pari a ~170% della remunerazione fissa in caso di over-performance (cap). L'ammontare complessivo della parte annuale della componente variabile per l'esercizio 2022 è di € **10.875.230** lordi, pari mediamente a ~ **122%** delle remunerazioni fisse complessive dei soggetti in questione (come riferimento, anche nell'esercizio precedente l'ammontare è stato mediamente pari a ~122%).

Tale importo è stato determinato sulla base del:

- **Funding Pool complessivo di Gruppo** per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e l'altro personale appartenente al Global Leadership Group (GLG) - escluse le Funzioni Fondamentali – pari nel 2022 al **126,6%** in funzione dei livelli di Utile Netto Rettificato e Risultato Operativo di Gruppo (come di seguito rappresentato). Il meccanismo del Funding Pool garantisce il completo allineamento della performance e degli incentivi individuali con i risultati complessivi di Gruppo (come riferimento, nell'esercizio precedente il Funding Pool è stato pari a 123,8%);

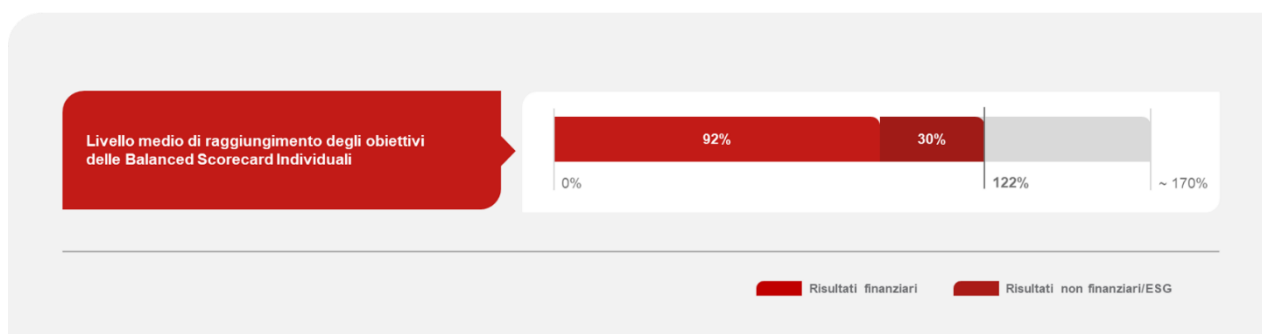
		Risultato Operativo di Gruppo			
% vs. budget		< 85%	85%	100%	≥ 120%
	< 80%	0%	0%	0%	0%
Utile Netto Rettificato di Gruppo *	80%	0%	60%	75%	90%
	100%	0%	100%	115%	130%
	≥ 120%	0%	120%	135%	150%

PAYOUT 2022



* Utile Netto Normalizzato 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/regolatori/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 le Nomine e la Remunerazione.

- **livello di payout correlato al grado di raggiungimento degli obiettivi finanziari, non finanziari/ESG**, come calibrato dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle schede individuali predefinite, pari mediamente nel 2022 a ~ 122% della remunerazione fissa rispetto a un livello massimo mediamente pari a 170%.



1.4.3 Remunerazione variabile differita - Long Term Incentive (LTI)

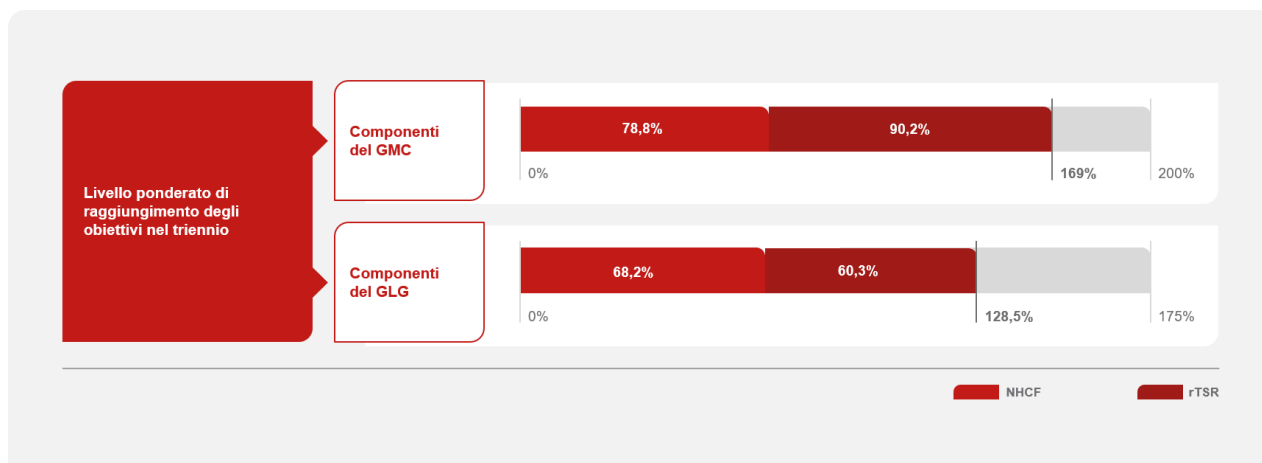
Il pacchetto di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una parte differita in azioni della componente variabile della remunerazione per cui, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, può essere riconosciuto un importo massimo complessivo sino al 200% della remunerazione fissa per i componenti del Group Management Committee e del 175% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A conclusione del periodo di performance del piano LTI 2020-2022, in considerazione delle regole di funzionamento del piano è stata deliberata l'attribuzione delle azioni sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2020-2022 pari a:

- **169%** rispetto a un massimo del 200% (come riferimento, nell'esercizio precedente il livello di performance è stato pari a 137,2% rispetto a un massimo del 200%), con attribuzione ai **componenti del Group Management Committee** in due tranches, ad aprile 2023 e ad aprile 2025. In particolare, ad aprile 2023 è prevista l'attribuzione del 50% delle azioni, inclusive delle azioni aggiuntive attribuite in funzione del meccanismo di dividend equivalent, mentre il restante 50%, al netto delle azioni aggiuntive attribuibili in funzione del meccanismo di dividend equivalent, sarà potenzialmente attribuibile ad aprile 2025 (subordinatamente alle condizioni previste dal piano). Le azioni attribuite sono soggette ai periodi di lock-up previsti dal piano;

- **128,5%** rispetto a un massimo del 175% (come riferimento, nell'esercizio precedente il livello di performance è stato pari a 107,5% rispetto a un massimo del 175%), con attribuzione agli **altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche** in un'unica tranche ad aprile 2023, inclusive delle azioni aggiuntive attribuite in funzione del meccanismo di dividend equivalent. Le azioni attribuite sono soggette ai periodi di lock-up previsti dal piano.

Il numero totale di azioni oggetto di attribuzione è pari a n. 483.430.



I trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forza sono definiti, in occasione della cessazione del rapporto, in coerenza con la Politica definita per l'anno di riferimento, secondo la quale può essere riconosciuto un importo massimo pari a 24 mensilità di Remunerazione Ricorrente (remunerazione annua lorda aumentata della media di quanto percepito a titolo di variabile a breve termine nell'ultimo triennio) in aggiunta a quanto dovuto in base alle applicabili previsioni di legge e di contratto come indennità di mancato preavviso. Non sono previsti allo stato accordi con Dirigenti con Responsabilità Strategiche che predeterminino ex ante i trattamenti dovuti in caso di futura cessazione del rapporto.

Nel 2022 sono stati risolti i rapporti con due Dirigenti con Responsabilità Strategiche e pertanto sono state applicate le relative disposizioni contrattuali e la Politica di remunerazione applicabile.

In quanto Dirigenti con Responsabilità Strategiche, componenti del Group Management Committee, le condizioni per la risoluzione sono state esaminate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ridenominato Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, e sono state ritenute in linea con la Politica di remunerazione del Gruppo approvata dall'Assemblea degli Azionisti. Alla data del recesso, i due Manager detenevano 168.995 azioni di Assicurazioni Generali Spa.

Sono stati corrisposti complessivamente € 1.975.514 lordi a titolo di severance e € 763.773 lordi a titolo di patto di non concorrenza da corrispondere in più tranche nel corso della durata dello stesso.

Il dettaglio degli emolumenti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2022 è riportato nella Tabella 1; le Tabelle 3A e 3B riferiscono sui piani di incentivazione, mentre la Tabella 4 riporta le partecipazioni azionarie.

Per quanto riguarda le informazioni di dettaglio relative alla componente variabile a lungo termine, si rimanda anche ai documenti informativi elaborati ai sensi dell'art. 114-bis del TUF presenti nel sito Internet della Compagnia nella sezione "Governance, Remunerazione".

1.5 Remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali

Nel corso del 2022, gli avvicendamenti manageriali hanno comportato per l'esercizio in oggetto la presenza complessiva, in corso d'anno o frazione dello stesso, di 29 soggetti nella categoria dei responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali (compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali inclusi tra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche).

Come già specificato nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti dello scorso anno, a partire dall'anno 2014, per tali funzioni è previsto uno schema retributivo dedicato, in linea con gli specifici requisiti regolamentari. A partire dall'esercizio 2015 tale sistema è stato esteso anche al personale di livello più elevato della funzione Attuariale e della funzione Anti Financial Crime.

Per l'esercizio in oggetto ai responsabili delle Funzioni Fondamentali e ai loro dirigenti di primo riporto sono stati erogati i seguenti compensi, in linea con l'esercizio precedente.

	Compensi (in Euro)						
	Componente fissa della remunerazione (1)	Componente variabile e altri bonus			Altri compensi e benefici non monetari	Ind. fine carica o cessaz. rapp. Lavoro	Totale
		Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti			
		Upfront	Differito	Differito (2)			
Responsabili e personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali	5.536.843	1.825.928	1.217.285	1.440.501	282.771	10.303.328	280.000

(1) Si segnala che i pacchetti retributivi di 12 dipendenti della categoria dei responsabili delle Funzioni Fondamentali sono stati adeguati alla luce delle evidenze emerse dagli studi di benchmark effettuati da consulenti esterni e alla luce degli specifici requisiti normativi per il corretto bilanciamento tra retribuzione fissa e variabile (come sopra descritto) oggetto di valutazione da parte del Comitato Controllo e Rischi.

(2) L'importo comprende: (i) il differimento secondo quanto previsto dalla normativa subordinato e proporzionale alla verifica della continuità e sostenibilità delle performance 2020 e 2021 e (ii) la liquidazione monetaria prevista per il 2023 dei bonus relativi al piano LTI 2020-2022, originariamente assegnati in azioni (come modificato nell'ambito della revisione del pacchetto retributivo, avvenuta a seguito del passaggio di alcune persone alla categoria superiore delle Funzioni Fondamentali).

Il dettaglio degli emolumenti dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti alle Funzioni Fondamentali per l'esercizio 2022 è incluso nella Tabella 1; la Tabella 3B riferisce sui piani di incentivazione.

Nel corso dell'esercizio 2022 non sono state definite cessazioni di rapporto con manager delle Funzioni Fondamentali appartenenti alla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

1.6 Conformità alle linee guida sul possesso azionario

Come riportato in dettaglio nella Sezione I di questa Relazione, la Politica retributiva di Gruppo prevede specifiche linee guida sul possesso azionario pari al 300% della remunerazione annua lorda fissa ricorrente per l'Amministratore Delegato/Group CEO e pari al 150% della remunerazione annua lorda fissa ricorrente per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche appartenenti al Group Management Committee (GMC).

Determinando livelli minimi di partecipazione azionaria per i vertici aziendali da raggiungere entro 5 anni dalla nomina e da tenere nel corso dell'incarico, il Gruppo allinea ulteriormente gli interessi manageriali a quelli degli azionisti.

Al 31 dicembre 2022⁶⁰, il possesso azionario dell'Amministratore Delegato/Group CEO, espresso come multiplo della remunerazione annua lorda fissa ricorrente, è pari a **12,02 (1.202%)**, mentre la media dei possessi azionari dei componenti del Group Management Committee detentori di azioni, espressa come multiplo della remunerazione annua lorda fissa ricorrente, è pari a **3,53 (353%)**.

Complessivamente, la quota totale delle azioni di Assicurazioni Generali relative a tutti i piani di remunerazione e incentivazione basati su azioni (outstanding equity-based plans) rispetto al capitale sociale alla data della pubblicazione della presente Relazione risulta pari a ca. **2,4%**.

1.7 Chiusura del Piano We SHARE 2019

Con l'ambizione di promuovere un ambiente meritocratico che favorisca l'allineamento agli obiettivi strategici e la partecipazione dei dipendenti al processo di creazione del valore, nel 2019 Generali ha sviluppato e lanciato We SHARE, il primo piano azionario nel suo genere per i dipendenti del Gruppo (con esclusione dei componenti del Group Management Committee e Global Leadership Group che non possono sottoscrivere il Piano), con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di persone in tutto il mondo a diventare azionisti di Generali, raggiungendo l'adesione di 21.430 colleghi, con un tasso di partecipazione globale del 35,3%.

⁶⁰ Considerando la media dei prezzi del titolo Generali nel mese di dicembre 2022, pari a € 16,99.

Il Piano è stato lanciato nell'ottobre 2019 per una durata di tre anni, offrendo ai dipendenti la possibilità di **acquistare azioni Generali** al termine del Piano **a condizioni favorevoli**, ricevendo **ulteriori azioni gratuite** in caso di apprezzamento del valore dell'azione.

In particolare, i dipendenti che hanno aderito a We SHARE hanno avuto la possibilità di **definire l'importo che desideravano destinare all'acquisto di azioni**, accantonato tramite trattenute mensili in busta paga per tutta la durata del Piano.

Nell'ipotesi di **apprezzamento del valore dell'azione** (prezzo finale alla data di esercizio uguale o superiore al prezzo iniziale definito al lancio del Piano di € 15,88), il Piano prevedeva l'acquisto di azioni al prezzo iniziale e l'assegnazione di ulteriori azioni gratuite in proporzione a quelle acquistate (una azione ogni tre acquistate) e dei dividendi distribuiti durante la durata del Piano. Nell'ipotesi di **deprezzamento del valore dell'azione**, il Piano prevedeva la restituzione della contribuzione individuale accantonata (meccanismo di protezione).

Il Piano si è concluso il 31 ottobre 2022 con un prezzo mensile medio finale dell'azione Generali pari a € 14,43, inferiore al prezzo iniziale definito al lancio del Piano. Tale esito è dovuto principalmente al deterioramento dello scenario macroeconomico generale che ha avuto ripercussioni significative su tutto il mercato e anche sull'andamento del prezzo dell'azione Generali, nonostante il Gruppo abbia dimostrato la propria solidità e resilienza in termini di risultati, con il raggiungimento degli obiettivi del piano strategico 2019-2021, che hanno trovato riconoscimento anche nel sistema di incentivazione del Top Management.

Sulla base di quanto previsto dal regolamento e delle tempistiche del piano, lo stesso ha cessato i propri effetti senza dar luogo all'assegnazione gratuita di azioni e ai partecipanti è stata **restituita la propria contribuzione individuale**, secondo il **meccanismo di protezione** previsto.

Tuttavia, in questo contesto, il Gruppo ha ritenuto importante **premiare lo straordinario impegno** dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi del piano strategico 2019-2021, i quali, a differenza di quanto previsto dal sistema di incentivazione del Top Management, non avrebbero ricevuto un ritorno positivo a causa del disallineamento tecnico tra l'arco temporale del sistema di incentivazione del Management e il piano di azionariato per i dipendenti.

Pertanto, con il supporto del Consiglio di Amministrazione, è stato erogato, a dicembre 2022, **un importo monetario una tantum straordinario** (mediamente pari a € 600 lordi) ai dipendenti che hanno investito nella prospettiva del Gruppo attraverso We SHARE continuando a contribuire fino alla fine del piano.

Tale importo è stato definito tenendo in considerazione i risultati raggiunti dal Gruppo nell'ultimo ciclo strategico e l'impegno dimostrato dai dipendenti nella prospettiva aziendale.

In coerenza con le regole di partecipazione al Piano, il riconoscimento di questo importo non ha riguardato né i componenti del Group Management Committee (GMC) né i componenti del Global Leadership Group (GLG).

Sulla base dell'elevata partecipazione dei dipendenti a We SHARE 2019, l'Assemblea degli Azionisti ha approvato in aprile 2022 un nuovo piano di azionariato. In continuità con il precedente, il piano prevede l'opportunità di acquistare azioni Generali a condizioni agevolate in funzione dell'apprezzamento del valore dell'azione con l'introduzione di un obiettivo ESG connesso alla riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo in coerenza con la strategia climatica del Gruppo.

Alla luce del nuovo scenario macroeconomico, segnato da eventi geopolitici, dall'aumento dei prezzi delle merci e dalla conseguente inflazione, il Piano non è stato implementato e, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, viene proposto un nuovo Piano evolvendone l'attuale struttura, integrando e gestendo efficacemente quanto appreso nella precedente edizione, al fine di renderla più efficace rispetto al nuovo contesto di mercato, caratterizzato da elevata volatilità e inflazione, e ancora più allineata agli interessi degli azionisti e al quadro di riferimento e arco temporale del Group Long Term Incentive Plan per il Management.

PARTE II

2.1 Tabelle

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Soggetto Nome e cognome	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica		Compensi variabili non equity						
			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Gabriele GALATERI DI GENOLA		Totale	333.626	50.000				3.073		386.698	
Presidente	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	281.461	36.000				3.073		320.534	
Componente CdA	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	32.603							32.603	
Presidente Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Sociale e ambientale	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	9.781	8.000						17.781	
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	9.781	6.000						15.781	
Andrea SIRONI		Totale	552.055	20.000				2.320		574.375	
Presidente e Membro CdA	2.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	534.795					2.320		537.115	
Componente CdA	30.4-1.5.2022	Approvazione Bil 2024	548							548	
Componente CdA	28.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	16.712	20.000						36.712	
Presidente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024								--	
Francesco Gaetano CALTAGIRONE		Totale	14.082	12.000	--	--	--	--	--	26.082	--
Componente CdA	1.1-13.1.2022	Approvazione Bil 2021	3.562							3.562	
Componente CdA	29.4-26.5.2022	Approvazione Bil 2024	7.671	12.000						19.671	
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-13.1.2022	Approvazione Bil 2021	712							712	
Componente Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Sociale e ambientale	1.1-13.1.2022	Approvazione Bil 2021	712							712	
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-13.1.2022	Approvazione Bil 2021	1.068							1.068	
Componente Comitato Operazioni Strategiche	1.1-13.1.2022	Approvazione Bil 2021	356							356	
Philippe DONNET		Totale	1.910.626	--	3.279.022	--	--	320.145	--	5.509.793	4.449.602
Amministratore Delegato e Group CEO ⁽¹⁾	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	1.910.626		3.279.022			320.145		5.509.793	4.449.602 ^(*)
Componente CdA	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024								--	
Presidente Comitato per gli Investimenti	1.1-29.04.2022	Approvazione Bil 2021								--	
Presidente Comitato Operazioni Strategiche	1.1-29.04.2022	Approvazione Bil 2021								--	
Lorenzo PELLICCIOLI		Totale	159.151	142.000	--	--	--	--	--	301.151	--
Componente CdA	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	100.000	84.000						184.000	
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	9.781	24.000						33.781	
Componente Comitato Operazioni Strategiche	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	3.260	8.000						11.260	
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	26.877	14.000						40.877	
Componente Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	12.000						31.233	
Clemente REBECCHINI		Totale	175.342	162.000	--	--	--	--	--	337.342 ⁽²⁾	--
Componente CdA	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	100.000	88.000						188.000	
Componente Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Sociale e ambientale	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	6.521	6.000						12.521	
Componente Comitato Operazioni Strategiche	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	3.260	8.000						11.260	
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	26.877	20.000						46.877	
Componente Comitato Controllo e Rischi	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	38.685	40.000						78.685	

Soggetto Nome e cognome	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica		Compensi variabili non equity						
			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Alberta FIGARI		Totale	67.712	104.000	--	--	--	--	171.712	--	--
Componente CdA	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	32.603	36.000					68.603		
Presidente Comitato Controllo e Rischi	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	19.562	22.000					41.562		
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	9.781	40.000					49.781		
Presidente Comitato Operazioni Parti Correlate ⁽³⁾	2.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	5.767	6.000					11.767		
Sabrina PUCCI		Totale	10.959	14.000	--	--	--	--	24.959	--	--
Componente CdA	1.1-25.1.2022	Approvazione Bil 2021	6.849	4.000					10.849		
Componente Comitato Controllo e Rischi	1.1-25.1.2022	Approvazione Bil 2021	2.740	2.000					4.740		
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-25.1.2022	Approvazione Bil 2021	1.370	8.000					9.370		
Romolo BARDIN		Totale	7.890	--	--	--	--	--	7.890	--	--
Componente CdA	1.1-16.1.2022	Approvazione Bil 2021	4.384						4.384		
Componente Comitato Operazioni Parti Correlate	1.1-16.1.2022	Approvazione Bil 2021	877						877		
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-16.1.2022	Approvazione Bil 2021	877						877		
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-16.1.2022	Approvazione Bil 2021	1.315						1.315		
Componente Comitato Operazioni Strategiche	1.1-16.1.2022	Approvazione Bil 2021	438						438		
Diva MORIANI		Totale	179.644	166.000	--	--	--	--	345.644	--	--
Componente CdA	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	100.000	88.000					188.000		
Componente Comitato Operazioni Parti Correlate	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.342	6.000					25.342		
Presidente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	13.041	40.000					53.041		
Componente Comitato Operazioni Strategiche	2.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	2.384	6.000					8.384		
Presidente Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	25.644	12.000					37.644		
Componente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	14.000					33.233		
Paolo DI BENEDETTO		Totale	48.534	48.000	--	--	--	--	96.534	--	--
Componente CdA	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	32.603	36.000					68.603		
Presidente Comitato Operazioni Parti Correlate	1.1-2.2.2022	Approvazione Bil 2021	2.260						2.260		
Componente Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Sociale e ambientale	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	6.521	6.000					12.521		
Componente Comitato per gli Investimenti	2.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	7.151	6.000					13.151		
Roberto PEROTTI		Totale	61.945	102.000	--	--	--	--	163.945	--	--
Componente CdA	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	32.603	36.000					68.603		
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	6.521	36.000					42.521		
Componente Comitato Controllo e Rischi	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	13.041	22.000					35.041		
Componente Comitato per gli Investimenti	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	9.781	8.000					17.781		
Ines MAZZILLI		Totale	56.932	88.000	--	--	--	--	144.932	--	--
Componente CdA	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	32.603	36.000					68.603		
Componente Comitato Controllo e Rischi	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	13.041	22.000					35.041		
Componente Comitato Operazioni Parti Correlate	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	6.521	6.000					12.521		
Componente Comitato per le Nomine e la Remunerazione	2.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	4.767	24.000					28.767		

Soggetto Nome e cognome Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica		Compensi variabili non equity						
			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Antonella MEL-POCHTLER		Totale	166.110	120.000	--	--	--	--	286.110	--	--
Componente CdA	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	100.000	84.000					184.000		
Componente Comitato Operazioni Strategiche	2.2-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	2.384	6.000					8.384		
Componente Comitato Corporate Governance e Sostenibilità Sociale e ambientale	1.1-29.4.2022	Approvazione Bil 2021	6.521	6.000					12.521		
Componente Comitato Innovazione e Sostenibilità Sociale e ambientale	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.822	8.000					20.822		
Componente Comitato per le Operazioni con Parti Correlate ⁽⁴⁾	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	21.589	6.000					27.589		
Presidente Comitato per gli Investimenti	7.6-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	22.795	10.000					32.795		
Clara FURSE		Totale	123.233	48.000	--	--	--	--	171.233	--	--
Componente CdA	29.4-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	67.671	28.000					95.671		
Componente Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	4.000					23.233		
Componente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	10.000					29.233		
Componente Comitato per gli Investimenti	7.6-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	17.096	6.000					23.096		
Umberto MALESCI		Totale	112.548	80.000	--	--	--	--	192.548	--	--
Componente CdA	29.4-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	67.671	52.000					119.671		
Componente Comitato Controllo e Rischi	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	25.644	20.000					45.644		
Componente Comitato Innovazione e Sostenibilità Sociale e ambientale	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	8.000					27.233		
Marina BROGI		Totale	109.315	72.000	--	--	--	--	181.315	--	--
Componente CdA	29.4-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	67.671	52.000					119.671		
Componente Comitato Controllo e Rischi	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	16.658	8.000					24.658		
Componente Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.493	6.000					18.493		
Componente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.493	6.000					18.493		
Flavio CATTANEO		Totale	92.658	56.000	--	--	--	--	148.658	--	--
Componente CdA	29.4-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	67.671	52.000					119.671		
Presidente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.493						12.493		
Componente Comitato per gli Investimenti	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.493	4.000					16.493		
Luisa TORCHIA		Totale	154.630	94.000	--	--	--	--	248.630	--	--
Componente CdA	28.2-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	84.110	60.000					144.110		
Presidente Comitato Controllo e Rischi	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	38.466	20.000					58.466		
Componente Comitato per le Operazioni con le Parti Correlate	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.822						12.822		
Componente Comitato per le Nomine e la Corporate Governance	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	14.000					33.233		
Alessia FALSARONE		Totale	133.260	104.000	--	--	--	--	237.260	--	--
Componente CdA	28.2-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	84.110	72.000					156.110		
Componente Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	19.233	12.000					31.233		
Componente Comitato per gli Investimenti	7.6-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	17.096	12.000					29.096		
Componente Comitato Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale	12.5-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	12.822	8.000					20.822		

Soggetto Nome e cognome	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi (in Euro)							Fair value dei compensi equity	Ind. fine carica o cessaz. rapp. lavoro
			Emolumenti per la carica		Compensi variabili non equity						
			Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
Compensi nella società che redige il bilancio											
Stefano MARSAGLIA		Totale	54.904	30.000	--	--	--	--	84.904	--	--
Componente CdA	15.7-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	46.575	24.000					70.575		
Componente Comitato Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale	2.8-31.12.2022	Approvazione Bil 2024	8.329	6.000					14.329		
Carolyn DITTMER		Totale	180.000	--	--	--	--	--	180.000	--	--
Presidente Collegio Sindacale	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2022	180.000						180.000		
Lorenzo POZZA		Totale	130.000	--	--	--	--	--	130.000	--	--
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2022	130.000						130.000		
Antonia DI BELLA		Totale	130.000	--	--	--	--	--	130.000	--	--
Sindaco Effettivo	1.1-31.12.2022	Approvazione Bil 2022	130.000						130.000		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁵⁾		Totale	11.608.751	--	12.448.355	--	988.405	--	25.045.510	10.359.462 (*)	2.739.287
TOTALE			16.573.907	1.512.000	15.727.377	--	1.313.943	--	35.127.226	14.809.064	2.739.287

- (1) Per l'incidenza delle componenti da Amministratore e Dipendente si faccia riferimento a quanto descritto nella I parte della Sezione II con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato/Group CEO.
- (2) Il compenso viene direttamente versato a Mediobanca.
- (3) Dal 2.2.2022 al 16.2.2022 il Consigliere è stato Componente del Comitato Operazioni Parti Correlate, per poi esserne nominata Presidente.
- (4) Il Consigliere è stato per un breve lasso di tempo, dal 12.5.2022 al 2.8.2022, Presidente del Comitato Operazioni Parti Correlate.
- (5) Nel corso dell'esercizio 2022 il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 22 (inclusi i responsabili delle Funzioni Fondamentali). Gli ammontari rappresentati in tabella considerano i compensi complessivi erogati a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi i responsabili delle Funzioni Fondamentali). I dati comprendono i compensi da controllate e collegate.
- (*) Somma del fair value relativo alle azioni attribuibili e potenzialmente attribuibili in futuro (nell'ambito dei piani di incentivazione di lungo termine subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e ai termini e alle condizioni di cui ai rispettivi piani per i dettagli dei quali si rimanda alle tabelle successive) per la parte rilevata nel bilancio 2022 per competenza in base ai principi contabili internazionali.

La Tabella rappresenta la variazione negli ultimi 3 anni del compenso dei soggetti per i quali la disclosure sulla remunerazione è nominativa, della remunerazione dei dipendenti e della performance della Società.

La rappresentazione tiene conto della riduzione volontaria dei compensi 2020 nell'ambito delle iniziative di solidarietà legate al contesto dell'emergenza Covid-19.

Nome e cognome o categoria	2019-2020 ^(a)	2020-2021 ^(a)	2021-2022 ^(b)
Andrea SIRONI	--	--	n.a.
Philippe DONNET Amministratore Delegato/Group CEO	-28.6%	+38.8%	+31.7%
Antonella MEI-POCHTLER	+58.9%	+8.1%	+19.2%
Diva MORIANI	-8.1%	+33.9%	+18.4%
Lorenzo PELLICOLI	-30.0%	+70.0%	-1.6%
Clemente REBECCHINI	-2.8%	+23.0%	-15.8%
Marina BROGI	--	--	n.a.
Flavio CATTANEO	--	--	n.a.
Alessia FALSARONE	--	--	n.a.
Clara FURSE	--	--	n.a.
Umberto MALESCI	--	--	n.a.
Stefano MARSAGLIA	--	--	n.a.
Luisa TORCHIA	--	--	n.a.
Gabriele GALATERI di GENOLA	-28.6%	+6.4%	n.a.
Romolo BARDIN	+2.0%	+17.3%	n.a.
Francesco Gaetano CALTAGIRONE	+12.5%	-2.1%	n.a.
Paolo DI BENEDETTO	+6.4%	+6.2%	n.a.
Alberta FIGARI	+10.8%	+11.5%	n.a.
Ines MAZZILLI	+47.5%	+14.6%	n.a.
Roberto PEROTTI	+7.9%	+9.5%	n.a.
Sabrina PUCCI	-0.3%	+23.4%	n.a.
Carolyn DITTMIEIER	+13.3%	+5.9%	+0.0%
Antonia DI BELLA	+20.0%	+8.3%	+0.0%
Lorenzo POZZA	+20.0%	+8.3%	+0.0%
Dipendenti	+1.7%	+0.6%	+10.7%
Performance Generali (Gruppo)			
Utile Netto normalizzato	-12.7%	+45.1%	+4.2%
Risultato Operativo	+0.3%	+12.4%	+11.2%

Legenda

La remunerazione totale include la componente fissa, inclusi i gettoni di presenza per gli Amministratori ove applicabile, variabile annuale monetaria e il fair value dei piani di incentivazione basati su azioni (per la parte rilevata nel bilancio per esercizio di competenza in base ai principi contabili internazionali). Il perimetro dei "dipendenti" considerato corrisponde ai dipendenti della Emittente (Assicurazioni Generali S.p.A.) con esclusione dell'Amministratore Delegato/Group CEO e considera la remunerazione full-time equivalent comprensiva della retribuzione variabile di competenza dell'esercizio (ove non disponibile, della remunerazione variabile attribuita nel corso dell'esercizio).

- (a) La remunerazione totale tiene conto della **riduzione volontaria dei compensi nell'ambito delle iniziative di solidarietà legate al contesto dell'emergenza Covid-19**.
- (b) A fronte del rinnovo del Consiglio di Amministrazione nel 2022, le variazioni percentuali dei compensi degli Amministratori nominati o cessati nel corso del 2022 non risultano essere rilevanti ai fini della disclosure.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio							(9)	(10)	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			(14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)			(8)	(11)	(12)				(13)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di possibile esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato azioni sottostanti all'assegnazione 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 Strategiche

A Nome e cognome	B Carica	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1) Piano	(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di vesting (*)	(4) Numero e tipologia strumenti finanziari	(5) Fair value alla data di assegnazione	(6) Periodo di vesting (*)	(7) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione	(9) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(10) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione
Compensi nella società che redige il bilancio												
Philippe DONNET Amministratore Delegato/ Group CEO	LTI 2019-2021 (delibera assembleare 07.05.2019)	76.970 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2019-2023									€ 166.308
	LTI 2020-2022 (delibera assembleare 30.04.2020)	81.119 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2020-2024						29.787 azioni non attribuibili (a)	95.047 azioni attribuibili (a)	€ 1.691.837	€ 339.274
	LTI 2021-2023 (delibera assembleare 29.04.2021)	227.258 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2021-2025									€ 931.615
	LTI 2022-2024 (delibera assembleare 29.04.2022)			658.870 azioni potenzialmente attribuibili (a)	€ 11.925.547	2022-2026	29.04.2022	€ 18.100				€ 2.270.149
	Piano azionario di co-investimento legato al mandato (delibera assembleare 30.04.2020)	202.199 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2019-2024						145.602 azioni non attribuibili (a)	239.893 azioni attribuibili (a)	€ 3.723.139	€ 742.257
	LTI 2019-2021 (delibera assembleare 07.05.2019)	233.172 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2019-2023									
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**)	LTI 2020-2022 (delibera assembleare 30.04.2020)	212.340 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2020-2024						150.511 azioni non attribuibili (a)	483.430 azioni attribuibili (a)	€ 8.605.054	€ 1.640.157
	LTI 2021-2023 (delibera assembleare 29.04.2021)	1.060.563 azioni potenzialmente attribuibili (a)	2021-2025									€ 4.595.892
	LTI 2022-2024 (delibera assembleare 29.04.2022)			1.043.213 azioni potenzialmente attribuibili (a)	€ 18.882.155	2022-2026	29.04.2022	€ 18.100				€ 3.619.598
	Totale	2.093.621	1.702.083						325.900	818.370	€ 14.020.030	14.809.064

- (a) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2024) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Remunerazione 2019, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di performance e ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).
- (b) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2025) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Remunerazione 2020, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di performance e ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).
- (c) Numero di azioni complessivamente non attribuibili in relazione alla performance effettivamente conseguita nel primo triennio.
- (d) Numero di azioni che saranno attribuite ad aprile 2023 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali a conclusione del primo triennio di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2020-2022, incluso il numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio (c.d. dividend equivalent). Il valore complessivo delle azioni alla data di maturazione è stato riportato considerando il prezzo di chiusura dell'azione al 13 marzo 2023, data in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali che ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali e deliberato l'aumento di capitale gratuito.
- (e) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento (2021-2025) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e fermi i termini e le condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel corso del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).
- (f) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento (2022-2026) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e fermi i termini e le condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel corso del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).
- (g) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2024) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Remunerazione 2020, potrà essere corrisposto al beneficiario un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di performance e ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).
- (h) Numero di azioni complessivamente non attribuibili in relazione alla performance effettivamente conseguita nel periodo di performance.
- (i) Numero di azioni che sono state attribuite a luglio 2022 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali a conclusione del periodo di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti, incluso il numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel periodo 2020-2022 (c.d. dividend equivalent). Il valore complessivo delle azioni alla data di maturazione è stato riportato considerando il prezzo di chiusura dell'azione al 22 giugno 2022, data in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali che ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il periodo e deliberato l'aumento di capitale gratuito.
- (*) Periodo complessivo comprensivo del primo triennio di performance e degli eventuali ulteriori due anni di differimento soggetti alla verifica di ulteriori condizioni.
- (**) I dati comprendono i compensi da Controllate e collegate.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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		
Compensi nella società che redige il bilancio (€)										
Philippe DONNET	Amministratore Delegato/ Group CEO	STI 2022 (delibera Consiglio di Amministrazione 14.03.2022)	3.279.022							
		STI 2022 (delibera Consiglio di Amministrazione 14.03.2022)	11.127.905	1.320.450	2027					
		STI 2021 ^(b) (delibera Consiglio di Amministrazione 10.03.2021)					524.400	580.700		
		STI 2020 ^(c) (delibera Consiglio di Amministrazione 12.03.2020)					202.335	117.315		
		STI 2019 ^(d) (delibera Consiglio di Amministrazione 13.03.2019)					98.000			
		LTI 2020-2022 ^(e) (delibera assembleare 30.04.2020)					450.000			
		Altri bonus							-	
Totale			14.406.927	1.320.450			1.274.735	698.015	0	

- (a) Nel corso dell'esercizio 2022 il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 22 (inclusi i responsabili delle Funzioni Fondamentali). Gli ammontari rappresentati in tabella considerano i compensi complessivi erogati a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusi i responsabili delle Funzioni Fondamentali). I dati comprendono i compensi da controllate e collegate.
- (b) L'importo si riferisce alle quote di bonus differiti 2021 previste dal sistema di incentivazione per le Funzioni Fondamentali e altre Funzioni di Gruppo con pagamenti monetari e in parte collegati all'andamento del valore di quote di fondi.
- (c) L'importo si riferisce alle quote di bonus differiti 2020 previste dal sistema di incentivazione per le Funzioni Fondamentali e altre Funzioni di Gruppo con pagamenti monetari e in parte collegati all'andamento del valore di quote di fondi.
- (d) L'importo si riferisce alle quote di bonus differiti 2019 previste dal sistema di incentivazione per le Funzioni Fondamentali e altre Funzioni di Gruppo con pagamenti monetari e in parte collegati all'andamento del valore di quote di fondi.
- (e) L'importo si riferisce alla liquidazione monetaria prevista per il 2023 del bonus relativo al piano LTI 2020-2022 originariamente assegnato in azioni (così modificato nell'ambito della revisione del pacchetto retributivo, intervenuta a seguito del passaggio alla categoria del personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali di alcuni soggetti).

Tabella 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e cognome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Gabriele GALATERI DI GENOLA <i>Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 29 aprile 2022</i>	Assicurazioni Generali	34.700			34.700 ⁽¹⁾
Francesco Gastano CALTAGIRONE - Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 13 gennaio 2022 <i>Consigliere dal 29 aprile 2022 al 26 maggio 2022</i>	Assicurazioni Generali	127.130.000 ⁽²⁾ 148.848.808 ^{(2) (4)}			127.130.000 ^{(2) (3)} 148.848.808 ^{(2) (5)}
Philippe DONNET <i>Amministratore Delegato/Group CEO</i>	Assicurazioni Generali	1.084.147	331.439 ⁽⁶⁾		1.415.586
Romolo BARDIN <i>Consigliere fino al 16 gennaio 2022</i>	Assicurazioni Generali	3.000			3.000 ⁽⁷⁾
Marina BROGI <i>Consigliere dal 29 aprile 2022</i>	Assicurazioni Generali	3.330 ⁽⁴⁾			3.330
Paolo DI BENEDETTO <i>Consigliere fino al 29 aprile 2022</i>	Assicurazioni Generali	100.000 ⁽⁸⁾		100.000 ⁽⁸⁾	0 ⁽¹⁾
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁹⁾	Assicurazioni Generali	1.786.260	403.320 ⁽¹⁰⁾	91.797	2.097.783

(1) Alla scadenza della carica in data 29 aprile 2022.

(2) Per il tramite di interposta persona giuridica, comprensive della partecipazione di 1.000.000 di azioni di una società collegata.

(3) Alla cessazione dalla carica in data 13 gennaio 2022.

(4) All'entrata in carica in data 29 aprile 2022.

(5) Alla cessazione dalla carica in data 26 maggio 2022.

(6) Azioni attribuite nell'ambito del Piano LTI 2019-2021 e del Piano azionario di co-investimento legato al mandato 2019-2021 dell'Amministratore Delegato/Group CEO.

(7) Alla cessazione dalla carica in data 16 gennaio 2022.

(8) Per il tramite di società di cui è amministratore unico.

(9) Nel corso dell'esercizio 2022 il numero di Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari a 22 (inclusi i responsabili delle Funzioni Fondamentali), di cui 19 possessori di azioni Generali al 31 dicembre 2022.

(10) Inclusive le azioni attribuite nell'ambito del Piano LTI 2019-2021.

Al 31 dicembre 2022⁶¹, il possesso azionario dell'Amministratore Delegato/Group CEO, espresso come multiplo della remunerazione annua lorda fissa ricorrente, è pari a 12,02 (1.202%), mentre la media dei possessi azionari dei componenti del Group Management Committee detentori di azioni, espressa come multiplo della remunerazione annua lorda fissa ricorrente, è pari a 3,53 (353%).

⁶¹ Considerando la media dei prezzi del titolo Generali nel mese di dicembre 2022, pari a € 16,99.

SEZIONE III VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

SEZIONE III

Verifiche delle Funzioni Fondamentali

Verifiche delle funzioni di Compliance e Risk Management

Verifiche ex post della funzione di Internal Audit

VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

1.1 Verifiche delle funzioni di Compliance e Risk Management

1.1.1 Premessa

Il Regolamento IVASS n. 38/2018, dispone che la definizione e l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa siano soggette, con cadenza almeno annuale, a una verifica da parte delle Funzioni Fondamentali, secondo l'ambito di rispettiva competenza.

La Funzione di Compliance, in particolare, ai sensi dell'art. 58 del citato Regolamento IVASS n. 38/2018, ha il compito di verificare che le predette politiche rispettino le norme in materia di politica di remunerazione e incentivazione di cui alla Parte II, Capo VII del Regolamento IVASS n. 38/2018, lo Statuto Sociale, eventuali codici etici o altri standard di condotta nonché indicazioni fornite dalle Autorità di Vigilanza italiane ed europee applicabili alla Compagnia, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

La Funzione di Risk Management ha invece il compito di contribuire ad assicurare la coerenza delle politiche retributive con la propensione al rischio anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio e la verifica del relativo corretto utilizzo.

1.1.2 Verifica della Politica retributiva

Con particolare riferimento alla Politica di remunerazione, la Funzione di Compliance e la Funzione di Risk Management hanno esaminato ex ante, per gli aspetti di rispettiva competenza, il testo che verrà sottoposto, previa valutazione del Consiglio di Amministrazione, all'approvazione della prossima Assemblea degli Azionisti.

In particolare, sono stati oggetto di valutazione i seguenti aspetti:

- l'allineamento dei destinatari della Politica alle modifiche organizzative intervenute nonché l'identificazione del personale impattato dalle politiche retributive di Gruppo;
- l'utilizzo - in termini di caratteristiche dimensionali, presenza geografica e modello di business - del panel peer di riferimento per il benchmarking retributivo 2023, finalizzato a confermare la coerenza del rapporto tra remunerazione fissa e variabile applicati dal Gruppo Generali rispetto al mercato assicurativo di riferimento;
- il collegamento tra remunerazione e rischio, con la conferma del Regulatory Solvency Ratio e del Return on Risk Capital (RoRC) quali indicatori chiave del sistema di incentivazione di Gruppo. Inoltre, la definizione della struttura dei piani di incentivazione con la previsione di soglie di accesso legate alla situazione patrimoniale dell'azienda e alla gestione del rischio, oltre ad indicatori di rischio e meccanismi di malus e clawback e divieti di hedging;
- il bilanciamento tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile nonché la previsione di limiti massimi per la remunerazione variabile. In particolare:
 - la remunerazione fissa viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del ruolo ricoperto e delle responsabilità assegnate, tenendo conto dell'esperienza e delle competenze di ciascun destinatario. Il peso della remunerazione fissa è tale da remunerare in maniera adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e sufficiente a remunerare il ruolo correttamente, anche qualora la remunerazione 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;
 - la remunerazione variabile si sostanzia in una componente annuale monetaria (STI) ed una componente differita in azioni (LTI). La componente annuale monetaria è erogata al raggiungimento di obiettivi finanziari (aggiustati per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG interni definiti nelle Balanced Scorecard

individuali in termini di creazione di valore sostenibile, redditività corretta per il rischio e attuazione degli obiettivi di Business Development & Transformation e ESG (Sustainability Commitment e People Value), mentre gli obiettivi della componente differita in azioni sono strettamente legati alla strategia ed alle priorità di business del Gruppo;

- è previsto un limite all'ammontare dei bonus individuali. In particolare:
 - con riferimento alla componente annuale monetaria della remunerazione variabile, il bonus collegato al raggiungimento degli obiettivi annuali può arrivare sino al 200% della remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato/Group CEO e mediamente a circa il 160% della remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, esclusi quelli appartenenti alle Funzioni Fondamentali, che partecipano allo specifico piano ad essi dedicato, con un cap massimo rispetto alla remunerazione fissa pari al 75%;
 - con riferimento alla componente differita in azioni della remunerazione variabile, il bonus massimo potenziale da erogarsi in azioni corrisponde al 200% per l'Amministratore Delegato/Group CEO e per i componenti del Group Management Committee e al 175% per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per il restante Personale Rilevante e gli altri componenti del Global Leadership Group (GLG);
- la composizione e periodo di differimento della remunerazione variabile dei pacchetti retributivi. Nel dettaglio:
 - con riferimento alla componente annuale monetaria della remunerazione variabile **(STI)**:
 - la sua composizione è costituita da bonus monetari;
 - il pagamento è previsto al termine di un processo di verifica del raggiungimento di obiettivi finanziari (aggiustati per il rischio), economici e operativi e non finanziari/ESG interni.
 - con riferimento alla componente differita in azioni della remunerazione variabile **(LTI)**:
 - la sua composizione è costituita da azioni;
 - il periodo di differimento è differenziato in termini di durata complessiva per due diverse categorie di beneficiari:
 - a) per l'Amministratore Delegato/Group CEO e i componenti del Group Management Committee (GMC), è previsto un sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 7 anni di calendario;
 - b) per il restante personale rilevante, gli altri componenti del GLG, i talenti e altri ruoli chiave di Gruppo, è previsto un sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 6 anni di calendario;
- la definizione dei risultati da raggiungere per ottenere il riconoscimento della componente variabile. Nel dettaglio:
 - con riferimento alla componente annuale monetaria della remunerazione variabile **(STI)**:
 - è prevista una soglia di riferimento alla quale è subordinato il funding pool del piano STI identificata in uno specifico livello minimo di Regulatory Solvency Ratio (RSR) pari al 130%, limite fissato considerando il livello di «hard limit» definito nel Risk Appetite Framework di Gruppo. È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prevedere un'eventuale riduzione degli incentivi a disposizione nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di «soft limit» previsto dal Risk Appetite Framework e pari al 150%, ma comunque superiore al predetto «hard limit»;
 - è previsto un processo di definizione dei presupposti e di attribuzione della componente annuale monetaria della remunerazione variabile, con una descrizione puntuale delle diverse fasi in cui questo processo si articola (funding pool, performance individuale, calibration, payout);
 - è previsto che il valore minimo e il valore massimo entro i quali è compreso il funding pool siano determinati in relazione al grado di conseguimento dei livelli di risultato di Gruppo;
 - è previsto il numero massimo degli obiettivi della balanced scorecard, basati su 3 prospettive:
 - a) la prima, basata su Performance finanziaria, aggiustata per il rischio, economica e operativa, pesa per il 60/70% e concerne KPI relativi all'Utile Netto Rettificato, al RORC e alla Strategic business performance;
 - b) la seconda, basata su Business Development & Transformation, pesa per il 10%/20%;
 - c) la terza riguarda performance ESG, con KPI riferiti a Sustainability Commitment e People Value ed ha un peso del 20%;
 - con riferimento alla componente annuale monetaria della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato/Group CEO, la scheda individuale include obiettivi di performance finanziaria corretti per il rischio e indicatori di performance non finanziaria/ESG definita dal Consiglio di Amministrazione e prevede obiettivi

finanziari (aggiustati per il rischio), economici ed operativi e obiettivi non finanziari/ESG, basati su specifici KPI;

- con riferimento alla componente differita in azioni della remunerazione variabile **(LTI)**:
 - è previsto che in ciascun anno del piano e alla fine del periodo di performance triennale, il Consiglio di Amministrazione effettui una valutazione circa il livello di raggiungimento della soglia di accesso, definita in termini di Regulatory Solvency Ratio pari al 130% - limite fissato considerando il livello di «hard limit» definito nel Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo - o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione. È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di prevedere un'eventuale riduzione degli incentivi a disposizione nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di “soft limit” previsto dal Risk Appetite Framework e pari al 150%, ma comunque superiore al predetto “hard limit”;
 - è stata confermata la soglia di accesso di tre anni;
 - sono stati confermati i cluster di potenziali beneficiari;
 - sono stati definiti i seguenti indicatori di performance:
 - a) il relative Total Shareholder Return (rTSR) triennale come indicatore fondamentale di ritorno per gli azionisti (con peso 55%);
 - b) il Net Holding Cash Flow (NHCF) cumulato triennale, come misura della generazione di cassa, con peso 25%;
 - c) obiettivi ESG interni e misurabili legati alla strategia Generali 2022-2024 con peso del 20% (Target di riduzione delle emissioni di CO₂ relative alle attività operative di Gruppo e % Women Manager);
 - il numero massimo di azioni assegnabili ai destinatari è stato definito in 11.300.000, pari allo 0,71% del capitale sociale attualmente sottoscritto;
- la politica contiene informazioni sul modo in cui tiene conto dei rischi di sostenibilità nel sistema di gestione dei rischi, anche in relazione agli intermediari e fornitori di servizi. Inoltre, la politica prevede specifici indicatori ESG nelle componenti annuale monetaria e differita in azioni della remunerazione variabile;
- l' idoneità dei sistemi di remunerazione a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, ottenuta attraverso:
 - la coerenza della remunerazione variabile con l'obiettivo di piena aderenza al rispetto delle previsioni normative interne ed esterne al Gruppo;
 - specifici meccanismi di correzione ex ante (malus) ed ex post (clawback) che consentano di ridurre/azzerare o di chiedere la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile in caso di (i) mancato raggiungimento dei risultati; (ii) significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa; (iii) risultati che si siano rivelati non duraturi od effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose ovvero in caso di violazione del Codice di Condotta e in caso di mancato rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne applicabili alle attività gestite, in particolar modo quelle a tutela degli assicurati, del trattamento dei dati personali, in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo nonché di sanzioni internazionali;
- la previsione di specifiche pattuizioni - inserite nei documenti contrattuali che disciplinano i piani di incentivazione - finalizzate a vietare l'utilizzo di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile;
- la composizione della remunerazione degli amministratori privi di deleghe esecutive e degli organi di controllo. In entrambi i casi non è prevista l'attribuzione di componenti variabili;
- la struttura della remunerazione del personale rilevante delle Funzioni Fondamentali, che prevede meccanismi di erogazione della remunerazione coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al controllo e legati al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo. La remunerazione variabile è inoltre strutturata in modo da prevedere un pagamento monetario differito nell'arco di tre anni;
- la presenza di condizioni e procedure in base alle quali è possibile derogare temporaneamente a specifici elementi della Politica qualora si presentassero le circostanze eccezionali di cui art. 123-ter del T.U.F.;
- la presenza di condizioni e cap per la definizione dei trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto, con specifiche previsioni finalizzate a definire i relativi termini economici sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione, con particolare riferimento alla performance realizzata, ai rischi assunti e ai reali risultati operativi della Società;

- la coerente applicazione nel Gruppo dei principi della Politica mediante la predisposizione di una Group Remuneration Internal Policy quale strumento volto ad assicurare la complessiva coerenza ed applicazione delle politiche di remunerazione da parte di tutte le società del Gruppo, nel rispetto delle caratteristiche di ciascuna di esse e conformemente al quadro normativo locale e/o di settore.

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, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework e al Recovery Plan.

1.1.3 Conclusioni

Ad esito delle valutazioni:

- la Funzione di Compliance ritiene che il sistema retributivo descritto nella politica di remunerazione sia conforme alle disposizioni degli Atti Delegati emanati in attuazione della Direttiva Solvency II, al Regolamento IVASS n. 38/2018, al Testo Unico della Finanza in materia di relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, al Regolamento UE 2088/2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, allo Statuto Sociale, al Codice di Autodisciplina delle società quotate e al Codice di Condotta di Gruppo nonché alle indicazioni fornite dalle Autorità di Vigilanza italiane ed europee. Il sistema retributivo previsto dalla Politica risulta quindi coerente con la sana e prudente gestione ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine;
- la Funzione di Risk Management, con particolare riferimento ai criteri e 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.

1.2 Verifiche ex post della funzione di Internal Audit

Ai sensi degli artt. 58 e 93 del Regolamento IVASS n. 38/2018, la funzione di Revisione Interna ha verificato la corretta applicazione delle Politiche in materia di Remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa e del Gruppo. Tali attività integrano quelle già svolte dalle altre funzioni di controllo (Compliance e Risk Management).

La funzione ha verificato che le componenti fisse e variabili attribuite sulla base della Politica 2021 sono state correttamente liquidate e corrisposte nel 2022 ai destinatari delle Politiche in materia di Remunerazione e che nel 2022 la Politica sia stata correttamente applicata. Entrambe le analisi sono successive e conseguenti alle varie deliberazioni assunte sul tema dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2022.

Tali verifiche, basate su analisi dati e test campionari, non hanno fatto emergere eccezioni degne di nota ai fini della presente relazione.

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ARTICOLO 84-BIS, COMMA 5, DEL REGOLAMENTO CONSOB

Piani di compensi basati su strumenti finanziari – assegnazione di azioni/diritti nell'ambito del Long Term Incentive 2022-2024 e piani precedenti

Con riferimento al Piano Long Term Incentive 2020-2022 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2020, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A., in data 13 marzo 2023, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, verificato il raggiungimento delle condizioni di performance previste dal piano, ha determinato in n. 5.549.136 le azioni Generali oggetto di attribuzione a n. 473 beneficiari complessivamente (già inclusivo anche del numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di riferimento c.d. dividend equivalent).

Con riferimento al Piano azionario di co-investimento collegato al mandato 2019-2021 dell'Amministratore Delegato/Group CEO, approvato dall'Assemblea il 30 aprile 2020, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A., in data 22 giugno 2022, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, verificato il raggiungimento delle condizioni previste dal piano, ha deliberato di attribuire all'Amministratore Delegato/Group CEO del 50% delle azioni previste dal Piano (c.d. Prima Tranche), pari a n. 239.893 azioni della Società, inclusive delle azioni aggiuntive determinate in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel corso del triennio di performance, sulla base del meccanismo c.d. dividend equivalent.

Con riferimento al Piano Long Term Incentive 2022-2024 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2022, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A., in data 1° agosto 2022, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, ha deliberato di dare attuazione a tale piano. Sono quindi stati individuati circa n. 600 beneficiari, cui è stato assegnato, con effetto dal 2022, il diritto a ricevere complessivamente sino a n. 10.500.000 azioni Generali, che potranno essere attribuite al termine del triennio di performance secondo percentuali e tempistiche di differimento differenziate per cluster di beneficiari, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste dal piano.

Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione dello scorso esercizio, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel periodo di riferimento (c.d. dividend equivalent).

Per maggiori dettagli sul Piano Long Term Incentive 2020-2022 e sugli altri piani di Long Term Incentive si rinvia ai documenti informativi disponibili sul sito internet dell'emittente www.generali.com.

Quadro 1, sezione 1 – strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (*)
Philippe DONNET	Amm. Del. / Group CEO	LTI 2019-2021 (delibera assembleare 07.05.2019) ^(a)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	76.970 azioni potenzialmente attribuibili	07.05.2019		€ 17,13	2019-2023
		LTI 2020-2022 (delibera assembleare 30.04.2020) ^(b)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	95.047 azioni attribuibili	30.04.2020		€ 13,02	2020-2024
		LTI 2021-2023 (delibera assembleare 29.04.2021) ^(c)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	227.258 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2021		€ 16,78	2021-2025
		Piano azionario di co-investimento legato al mandato (delibera assembleare 30.04.2020) ^{(d) (e)}	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	239.893 azioni attribuibili	30.04.2020	€ 16,56	€ 13,02	2019-2024
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**)		LTI 2019-2021 (delibera assembleare 07.05.2019) ^(a)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	233.172 azioni potenzialmente attribuibili	07.05.2019		€ 17,13	2019-2023
		LTI 2020-2022 (delibera assembleare 30.04.2020) ^(b)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	483.430 azioni attribuibili	30.04.2020		€ 13,02	2020-2024
		LTI 2021-2023 (delibera assembleare 29.04.2021) ^(c)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	1.060.563 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2021		€ 16,78	2021-2025
Altri manager (**)		LTI 2020-2022 (delibera assembleare 30.04.2020) ^(b)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	4.970.659 azioni attribuibili	30.04.2020		€ 13,02	2020-2022
		LTI 2021-2023 (delibera assembleare 29.04.2021) ^(c)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	7.256.451 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2021		€ 16,78	2021-2023

(a) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2024) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Remunerazione 2019, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di performance e ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).

(b) Numero di azioni che saranno attribuite ad aprile 2023 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali a conclusione del primo triennio di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2020-2022, incluso il numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio (c.d. dividend equivalent).

(c) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento (2021-2025) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano e riportato nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento di riferimento (c.d. principio di dividend equivalent).

(d) Numero di azioni che sono state attribuite a luglio 2022 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali a conclusione del periodo di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti, incluso il numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel periodo 2020-2022 (c.d. dividend equivalent).

(e) Prezzo di riferimento (i.e. media prezzo dei tre mesi precedenti l'approvazione del piano da parte del CdA) delle 550.000 azioni già in possesso dell'Amministratore Delegato/Group CEO all'avvio del piano (per effetto di acquisti e di precedenti attribuzioni) e che questi si è impegnato a mantenere per l'intera durata del piano stesso.

(*) Periodo complessivo comprensivo del primo triennio di performance e degli eventuali ulteriori due anni di differimento soggetti alla verifica di ulteriori condizioni.

(**) I dati comprendono i compensi da controllate e collegate.

Quadro 1, sezione 2 – strumenti di nuova assegnazione, in base alla decisione:

- del CdA di proposta per l'Assemblea
- dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (*)
Philippe DONNET	Amm. Del. / Group CEO	LTI 2022-2024 (delibera assembleare 29.04.2022) ^(a)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	658.870 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2022		€ 18,10	2022-2026
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (**)		LTI 2022-2024 (delibera assembleare 29.04.2022) ^(a)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	1.043.213 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2022		€ 18,10	2022-2026
Altri manager (**)		LTI 2022-2024 (delibera assembleare 29.04.2022) ^(a)	Azioni ordinarie di Assicurazioni Generali	6.448.264 azioni potenzialmente attribuibili	29.04.2022		€ 18,10	2022-2024

(a) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli eventuali ulteriori due anni di differimento subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano, potrà essere corrisposto un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel primo triennio di performance e ulteriori due anni di differimento (c.d. principio di dividend equivalent).

(*) Periodo complessivo comprensivo del primo triennio di performance e degli eventuali ulteriori due anni di differimento soggetti alla verifica di ulteriori condizioni.

(**) I dati comprendono i compensi da Controllate e collegate.

GLOSSARIO

% Digital Policies

% delle polizze completamente digitali, che non vengono mai stampate su carta, che vengono firmate digitalmente dai clienti e archiviate elettronicamente. Se in una qualsiasi parte del ciclo di vita della polizza la stampa è esplicitamente richiesta dal regolatore locale, una polizza può essere inclusa nel conteggio se tutte le altre fasi del processo possono essere considerate completamente digitali.

% GDWP Insurance Solutions with ESG components on Total GDWP

% dei premi diretti lordi delle soluzioni assicurative con componente ESG (precedentemente note come soluzioni assicurative sostenibili) sul totale dei premi diretti lordi di Gruppo. Le soluzioni assicurative con componente ESG sono una classificazione interna di Assicurazioni Generali che include i prodotti P&C e L&H che incoraggiano comportamenti virtuosi nei confronti delle persone e del pianeta.

% Multi-holding Customers

% di clienti con due o più esigenze coperte da Generali. Le esigenze possono essere coperte da più di una polizza o da un'unica polizza che copre due o più esigenze assicurative.

% Upskilled Employees

% di dipendenti formati, calcolata come la percentuale di dipendenti che hanno completato una serie di iniziative di apprendimento rilevanti per il Gruppo, appartenenti a due categorie (campagne di formazione strategica, nuove competenze).

% Women in Strategic Positions

% di donne che ricoprono incarichi nel Group Management Committee, nel Global Leadership Group e nella loro prima linea di riporto.

% Women Managers

% di donne in posizioni manageriali sul totale delle posizioni manageriali, definite come dipendenti con almeno un riporto diretto e non incluse nelle posizioni strategiche (Group Management Committee, Global Leadership Group e la loro prima linea di riporto); i contratti a tempo determinato e la forza vendite non sono inclusi nel perimetro.

Amministratore/i

I componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

Amministratore Delegato/Group CEO

Il Chief Executive Officer, principale responsabile della gestione della Società e del Gruppo, al quale sono state delegate specifiche attribuzioni da parte del Consiglio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2381 c.c.

Amministratore/i Indipendente/i

Gli Amministratori della Società in possesso del requisito di indipendenza previsto dal Codice di Corporate Governance (Codice CG), accertato dal Consiglio.

Assemblea

L'Assemblea degli Azionisti della Compagnia.

Azioni

Le azioni emesse dalla Compagnia.

Azionisti

Gli Azionisti della Compagnia.

Business Unit

Componente dell'assetto organizzativo di Gruppo, le Business Unit valorizzano l'imprenditorialità e le autonomie locali, assicurando il presidio a livello internazionale attraverso le aree geografiche e le linee globali. Le 5 Business Unit sono: Italia; Francia, Europ Assistance & Global Business Lines; Germania, Austria e Svizzera; International; Asset & Wealth Management.

Capogruppo

Assicurazioni Generali S.p.A. in qualità di holding.

CO₂ Emissions Reduction Target for Group Operations

Si riferisce alla percentuale di riduzione delle emissioni di CO₂ equivalente generate dalle attività operative di Gruppo, misurata confrontando l'anno 2025 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 CO₂ equivalente relative al portafoglio assicurativo e a quello investimenti non sono incluse in questo perimetro.

Cod. civ. / c.c.

Il Codice civile.

Codice di Corporate Governance (Codice CG)

Il Codice di Corporate Governance, approvato a dicembre 2019 dal Comitato per la Corporate Governance, promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, ANIA, Assogestioni, Assonime e Confindustria, pubblicato sul sito www.borsaitaliana.it il 31 gennaio 2020, ai cui Principi e Raccomandazioni la Società ha integralmente aderito con effetto dal 1° gennaio 2021.

Collegio

Il Collegio Sindacale della Compagnia.

Comitati Consiliari

Dal 12 maggio 2022 si intendono il Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane, Comitato Controllo e Rischi, Comitato Operazioni Parti Correlate, Comitato per le Nomine e la Corporate Governance, Comitato per gli Investimenti, Comitato per l'Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale.

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi della Compagnia, istituito nel rispetto delle raccomandazioni del Codice CG (art. 6).

Comitato per gli Investimenti

Il Comitato per gli Investimenti della Compagnia.

Comitato per l'Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale

Il Comitato per l'Innovazione e Sostenibilità sociale e ambientale della Compagnia

Comitato per le Nomine e la Corporate Governance

Comitato per le Nomine e la Corporate Governance della Compagnia.

Comitato per le Remunerazioni e le Risorse Umane

Il Comitato per le Remunerazioni e per le Risorse Umane della Compagnia, istituito nel rispetto delle raccomandazioni del Codice CG (art. 5).

Compagnia (anche Assicurazioni Generali, Generali e Società)

Assicurazioni Generali S.p.A.

Consiglio o CdA

Il Consiglio di Amministrazione della Società.

CONSOB

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa.

Controllata/e

La/le società controllata/e da Assicurazioni Generali S.p.A., anche indirettamente, ai sensi di quanto previsto dalla normativa di volta in volta applicabile. In tale ambito, la definizione di controllata avente rilevanza strategica identifica le società per la nomina degli esponenti di vertice del Gruppo. A tali fini si considerano strategiche le seguenti società: Generali Italia S.p.A., Generali Vie S.A., Generali Deutschland Holding A.G., Generali CEE B.V., Generali China Life Insurance Co. Ltd., Generali España, S.A. de Seguros y Re, Generali Insurance Asset Management SGR S.p.A., Banca Generali S.p.A., Generali Real Estate S.p.A., Generali (Schweiz) Holding AG e Generali Versicherung AG (Austria).

Cost to Income Ratio

Il Cost to Income target è calcolato come rapporto tra il totale delle spese generali (OpEx, Non-OpEx & CTAS, inclusi i costi IFRS) e la somma di: totale spese generali, Risultato Operativo e risultato non operativo, escludendo alcune specifiche componenti strettamente dipendenti dai mercati finanziari (come il risultato degli investimenti non operativi).

Dipendenti

Somma del personale (inclusi dirigenti, impiegati, produttori a libro paga e personale ausiliario) in forza al Gruppo alla fine del periodo di riferimento.

Dirigente Preposto

Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Compagnia, ai sensi dell'art. 154-bis del TUF.

Divario di accesso alla remunerazione variabile tra uomini e donne

Differenza in percentuale tra il tasso di accesso alla remunerazione variabile tra uomini e donne nell'ambito dell'intera organizzazione.

Equal Pay Gap

Divario retributivo tra uomini e donne che svolgono la stessa mansione o mansioni di pari valore calcolato con uno specifico modello statistico basato sulla regressione multipla. Se il risultato è positivo, il divario indica il genere maschile come maggiormente retribuito; viceversa, se il risultato è negativo, il divario indica il genere femminile come maggiormente retribuito.

Earnings per share

Rapporto tra utile netto di Gruppo e numero medio ponderato delle azioni ordinarie in circolazione.

ESG

Acronimo di environmental, social and governance che qualifica aspetti relativi all'ambiente, al sociale e al governo societario e si riferisce a tre fattori centrali nella misurazione della sostenibilità.

Funzioni Fondamentali

Le funzioni di Internal Audit, Compliance, Risk Management e Attuariale.

Gender Pay Gap

Divario retributivo tra uomini e donne nell'ambito dell'intera organizzazione a prescindere dalla mansione. È calcolato come percentuale della differenza tra la remunerazione degli uomini meno quella delle donne, diviso la remunerazione degli uomini. Se il risultato è positivo, il divario indica il genere maschile come maggiormente retribuito; viceversa, se il risultato è negativo, il divario indica il genere femminile come maggiormente retribuito.

Generali (anche Compagnia o Società)

Assicurazioni Generali S.p.A.

Global Leadership Group (GLG)

L'insieme dei manager della Società e del Gruppo che ricoprono i ruoli con maggior peso organizzativo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione, cascading, implementazione e guida della strategia e della trasformazione del business, quali ad esempio i CEO delle maggiori società Controllate, i responsabili delle principali Branch, le posizioni strategiche all'interno dei Paesi, le linee di business e le posizioni di head office con impatto globale sui risultati di Gruppo.

Group Management Committee (GMC)

L'insieme dei manager della Società e del Gruppo, con funzioni di supporto all'Amministratore Delegato/Group CEO, che si riuniscono per discutere le principali decisioni strategiche del Gruppo, verificare proposte da sottoporre al Consiglio, le cui decisioni e indirizzi assunti sono veicolati all'interno del Gruppo.

Gruppo

La Società e le società di diritto italiano ed estero soggette al controllo della stessa, ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

Investimenti green e sostenibili

Nuovi investimenti netti in obbligazioni verdi, sociali, sostenibili o indicizzate a parametri di sostenibilità emesse da soggetti sovrani e società, la cui selezione si basa su criteri standard di mercato e su uno screening interno, all'interno degli obiettivi di rendimento e dei parametri di rischio della Strategic Asset Allocation.

IVASS

L'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni. Autorità che esercita la vigilanza sul mercato assicurativo italiano, per garantirne la stabilità e tutelare il consumatore.

Lock-up

Impone l'indisponibilità delle azioni assegnate in relazione ad alcuni piani d'incentivazione (o una specifica quota) per uno specifico arco temporale come definito da ogni singolo piano.

Net Holding Cash Flow

Flussi di cassa netti disponibili a livello della Capogruppo in un dato periodo, dopo le spese di holding e i costi per interessi. Le sue principali componenti, considerate in un'ottica di cassa, sono: le rimesse delle Controllate; il risultato della (ri)assicurazione centralizzata; gli interessi sul debito finanziario, le spese e le tasse pagate o rimborsate a livello di Capogruppo.

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite

17 obiettivi contenuti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, promossa dalle Nazioni Unite.

Organismo di Vigilanza (OdV)

L'organismo di vigilanza della Compagnia, previsto dal Decreto Legislativo 231/01.

Pay-Mix o Pay-Mix Annualizzato

Indica la composizione del pacchetto retributivo in termini di rapporto percentuale di ciascuna componente della remunerazione (fissa, variabile annuale monetaria, variabile differita in azioni) rispetto alla remunerazione complessiva target e massima calcolato ex ante, per competenza, su base annua, includendo, quanto alla remunerazione variabile annuale monetaria, l'incentivo potenzialmente conseguibile nell'ambito del piano STI avviato nell'anno di riferimento e, quanto alla remunerazione variabile differita in azioni, l'intero incentivo potenzialmente conseguibile nell'ambito del piano LTI triennale avviato nell'anno di riferimento, in caso di piani LTI c.d. rolling, ovvero un terzo di tale incentivo, nel caso di partecipazione a un unico piano LTI per l'intero triennio di riferimento.

Personale Rilevante

I direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i titolari e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e le altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa, secondo quanto stabilito nel Regolamento IVASS n.38/2018, art. 2, comma 1, lettera m).

Piano LTI

Il Piano Long Term Incentive è il piano pluriennale basato su Azioni, parte della Politica retributiva del Gruppo, attraverso il quale è riconosciuta ai beneficiari una remunerazione variabile differita in azioni, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi predefiniti, indicati nella presente Relazione.

Piano We SHARE

Il "Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali", denominato We SHARE.

Politica retributiva (o anche Politica)

Le previsioni e disposizioni sulla politica in materia di remunerazione della Società comprese nella Sezione I della presente Relazione.

Presidente

Colui che ricopre la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Compagnia.

Regolamento IVASS n.38/2018

Il Regolamento IVASS 3 luglio 2018, n.38, recante disposizioni in materia di sistema di governo societario, ai sensi degli articoli 29-bis, 30, 30-bis, 30-quater, 30-sexies, 30-septies, 215-bis, del decreto legislativo 7 settembre 2005, n° 209 – Codice delle Assicurazioni Private.

Regulatory Solvency Ratio

Rapporto tra fondi propri ammissibili e il relativo requisito patrimoniale di solvibilità di Gruppo, entrambi calcolati in linea con la normativa Solvency II. I fondi propri ammissibili sono al netto del dividendo proposto. L'indicatore è da intendersi come preliminare in quanto il Regulatory Solvency Ratio verrà comunicato all'autorità di vigilanza secondo le tempistiche previste dalla normativa Solvency II in materia di reportistica ufficiale.

Relazione

La presente "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" approvata dal Consiglio di Amministrazione il 14 marzo 2022, predisposta in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, nonché dall'art. 41 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

Return on Risk Capital (RORC)

Il Return on Risk Capital (RORC) è un indicatore di performance corretta per il rischio che mette in relazione la profittabilità di un business con il rischio da esso generato.

Il RORC è calcolato come rapporto tra Utile Netto Rettificato e Solvency Capital Requirement (SCR) medio.

Risultato Operativo/Operating Result

Il Risultato Operativo corrisponde all'utile del periodo prima delle imposte, al lordo degli interessi passivi relativi al debito finanziario, di alcuni redditi netti finanziari e dei costi e ricavi non ricorrenti. A partire dal 2023 il Risultato Operativo seguirà i principi contabili dell'IFRS17-9.

Sindaco/i

Il/i componente/i effettivo/i o supplente/i del Collegio Sindacale della Compagnia.

Sito

Il sito internet istituzionale della Società www.generali.com.

Solvency II

L'insieme di norme legislative e regolamentari introdotte in seguito all'emanazione della direttiva n° 2009/138/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 25 novembre 2009 in materia di accesso ed esercizio delle attività di assicurazione e di riassicurazione, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 17 dicembre 2009.

Stakeholder

Individui o gruppi che hanno diritti o interessi nei confronti di una impresa e delle sue attività, presenti e future. Il concetto abbraccia una pluralità di soggetti portatori di interessi che si relazionano con la Società e il Gruppo, distinguibili tra "stakeholder interni" (per es.: i dipendenti, gli Azionisti e i manager) e "stakeholder esterni" (per es.: istituzioni, governi, fornitori, clienti, associazioni di imprenditori, sindacati e altri attori sociali che operano nelle comunità in cui l'organizzazione opera).

Statuto

Lo statuto sociale della Compagnia.

Testo Unico della Finanza (TUF)

Il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n° 58, "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n° 52", nella formulazione vigente alla data della Relazione.

Total Remittance

Dividendi ed equivalenti transazioni permanenti o di lungo termine nette verso la Capogruppo (riduzioni di capitale, rimborsi permanenti di debito, finanziamenti alla Capogruppo quando, in un'ottica look-through, siano originati da riserve di utili o equivalenti) misurate per cassa ed approvate da Group Head Office e/o dai pertinenti organi societari in accordo con la normativa interna di Gruppo.

Total Shareholder Return Relativo (rTSR)

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 a una lista selezionata di peer.

Utile Netto Normalizzato

Utile normalizzato per l'impatto delle plusvalenze e minusvalenze derivanti dalle acquisizioni e dalle dismissioni, secondo i criteri IFRS4.

Utile Netto Rettificato

Utile Netto Normalizzato di Gruppo dichiarato in bilancio (secondo i criteri IFRS17-9 a partire dal 2023) rettificato escludendo qualsiasi componente straordinaria non prevedibile (derivante da, a titolo esemplificativo e non esaustivo: amortization/goodwill depreciation, rilevanti cambiamenti di legge/regolatori/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 le Remunerazioni e le Risorse Umane.

CONTATTI

Group Integrated Reporting

integratedreporting@generali.com

Responsabile: Massimo Romano

AG Administration, Finance and Control

bilancioindividualecapogruppo@generali.com

Responsabile: Nicola Padovese

Corporate Affairs

corporateaffairs@generali.com

Responsabile: Giuseppe Catalano

Group Media Relations and Content Management

media@generali.com

Responsabile: Roberto Alatri

Group Reward & Institutional HR Governance

group_reward@generali.com

Responsabile: Giovanni Lanati

Group Sustainability & Social Responsibility

csr@generali.com

Responsabile: Lucia Silva

Investor & Rating Agency Relations

ir@generali.com

Responsabile: Fabio Cleva

Shareholders & Governance

governance@generali.com

Responsabile: Michele Amendolagine

