

INFORMAZIONI AGGIUNTIVE

43 Informazioni relative ai dipendenti

Dipendenti

	31/12/2017	31/12/2016
Dirigenti	1.816	1.781
Impiegati	52.339	53.498
Produttori	16.958	18.238
Altri	214	210
Totale	71.327	73.727

Il numero dei dipendenti risulta in flessione principalmente a fronte di politiche di riorganizzazione in corso nei principali paesi di operatività del Gruppo nonché dell'uscita dal Gruppo di alcune società dimesse.

44 Passività per benefici definiti a lungo termine

I benefici previdenziali dei dipendenti del Gruppo Generali sono principalmente gestiti attraverso piani a benefici definiti e piani a contribuzione definita.

Nei piani a benefici definiti, i fondi di previdenza complementare sono gestiti direttamente dal datore di lavoro o attraverso entità esterne.

I principali piani a benefici definiti del Gruppo sono concentrati in particolare in Germania, Austria e Svizzera, mentre per quanto riguarda l'Italia vi rientrano principalmente le passività per Trattamento di fine rapporto, maturate fino al 1° gennaio 2007 per € 103 milioni.

Si riportano di seguito i movimenti intervenuti nell'esercizio nella passività per piani a benefici definiti al netto delle attività, legalmente separate e riservate al servizio dei piani:

Passività nette per piani a benefici definiti: movimentazioni

(in milioni di euro)	31/12/2017	31/12/2016
Passività netta al 31.12 del periodo precedente	4.298	3.932
Differenze di cambio	-12	2
Costo netto rilevato nel conto economico	130	188
Rimisurazioni rilevate tra le Altre Componenti del Conto Economico Complessivo	-71	380
Contributi al piano e benefici pagati	-171	-191
Variazione del perimetro di consolidamento e altre variazioni	-172	-12
Passività netta al 31.12	4.001	4.298

La voce "Variazione del perimetro di consolidamento ed altre variazioni" si riferisce prevalentemente alla classificazione delle attività olandesi come gruppo in dismissione posseduto per la vendita, in applicazione dell'IFRS 5; a questa si unisce la riclassificazione tra le passività a benefici definiti di un piano previdenziale, in possesso dei requisiti richiesti in tal senso dallo IAS 19, e precedentemente trattato come passività a contribuzione definita.

Per parte dei piani a benefici definiti, inoltre, esistono attività che sono dedicate, ma non legalmente isolate, alla copertura delle passività previdenziali. Si tratta di attività a fronte di polizze emesse da Compagnie del Gruppo ed altri investimenti di proprietà delle Compagnie stesse. Conseguentemente, in applicazione dello standard internazionale questi investimenti non possono essere riconosciuti come attività a servizio del piano e quindi non concorrono alla determinazione della passività riconosciuta in bilancio.

Tuttavia, per ottenere il valore economico della passività netta previdenziale occorrerebbe portare questi investimenti in detrazione del valore attuale delle relative obbligazioni.

In Germania ed in Austria, dove il Gruppo presenta circa l'88% del valore attuale netto delle obbligazioni a benefici definiti, le associazioni delle casse previdenziali, a fronte di contributi raccolti su base annuale, garantiscono gli impegni previdenziali assegnati dalle Compagnie in caso di insolvenza.

Il costo netto relativo ai piani a benefici definiti rilevato a conto economico è generato dalle seguenti componenti:

Costo netto relativo a piani a benefici definiti rilevato a conto economico (*)

(in milioni di euro)	31/12/2017	31/12/2016
Costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro	87	124
Oneri finanziari netti	68	83
Costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro passate (diverso da perdite/profitti su riduzioni del piano)	-25	-28
Perdite (profitti) su riduzioni del piano	0	1
Costo netto rilevato nel conto economico	129	181

(*) Gli importi comparativi sono presentati a perimetro omogeneo, escludendo il contributo delle attività in dismissione possedute per la vendita

Le rimisurazioni delle obbligazioni connesse a piani a benefici definiti e delle attività a servizio di tali piani, rilevate nelle Altre Componenti del Conto Economico Complessivo, sono di seguito dettagliate:

Rimisurazioni rilevate tra le Altre Componenti del Conto Economico Complessivo (*)

(in milioni di euro)	31/12/2017	31/12/2016
Profitti (perdite) attuariali per variazioni delle ipotesi finanziarie	0	-387
Profitti (perdite) attuariali per variazioni delle ipotesi demografiche	-6	-8
Profitti (perdite) attuariali derivanti dall'esperienza del periodo	41	29
Rendimento delle attività (esclusi gli interessi)	36	16
Rimisurazioni rilevate tra le Altre Componenti del Conto Economico Complessivo	71	-350

(*) Gli importi comparativi sono presentati a perimetro omogeneo, escludendo il contributo delle attività in dismissione possedute per la vendita

La sostanziale stabilità rispetto all'esercizio precedente dei tassi di riferimento rilevati a fine anno, richiesti in applicazione dello IAS 19 per la determinazione del tasso di sconto applicabile alla valutazione delle passività in oggetto, determina l'assenza di perdite attuariali rilevate al contrario nell'esercizio precedente.

Gli importi sopra indicati sono da intendersi al lordo delle imposte differite e delle passività differite verso gli assicurati, dove applicabili.

Di seguito sono evidenziate le movimentazioni avvenute durante l'esercizio del valore attuale delle obbligazioni a benefici definiti e del valore corrente delle attività dei piani:

Valore attuale delle obbligazioni a benefici definiti a lungo termine: movimentazioni

(in milioni di euro)	31/12/2017	31/12/2016
Valore attuale delle obbligazioni a benefici definiti al 31.12 del periodo precedente	5.313	4.928
Differenze di cambio	-65	7
Costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro	87	127
Costo previdenziale relativo alle prestazioni di lavoro passate (diverso da perdite (profitti) su riduzioni del piano)	-25	-28
Oneri finanziari	81	102
Perdite (profitti) attuariali	-35	396
Perdite (profitti) su riduzioni del piano	0	1
Contributi da parte dei partecipanti al piano	9	10
Benefici pagati	-201	-217
Variazione del perimetro di consolidamento e altre variazioni	-48	-15
Valore attuale delle obbligazioni a benefici definiti al 31.12	5.116	5.313

La voce "Variazione del perimetro di consolidamento ed altre variazioni" si riferisce prevalentemente alle variazioni, sopra commentate, relative alle attività olandesi in dismissione ed alle obbligazioni connesse al piano previdenziale riclassificato tra le passività per benefici definiti a lungo termine.

Valore corrente delle attività del piano: movimentazioni

(in milioni di euro)	31/12/2017	31/12/2016
Valore corrente delle attività del piano al 31.12 del periodo precedente	1.015	997
Differenze di cambio	-53	5
Interessi finanziari	14	15
Rendimento delle attività (esclusi gli interessi)	36	16
Profitti (perdite) su riduzioni del piano	0	0
Contributi da parte del datore di lavoro	25	22
Contributi da parte dei partecipanti al piano	9	10
Benefici pagati	-55	-48
Variazione del perimetro di consolidamento e altre variazioni	123	-2
Valore corrente delle attività del piano al 31.12	1.116	1.015

La voce "Variazione del perimetro di consolidamento ed altre variazioni" si riferisce alle attività al servizio delle obbligazioni relative al piano previdenziale riclassificato di cui sopra.

L'*asset allocation* delle attività a servizio dei piani a benefici definiti è la seguente:

Attività a servizio dei piani a benefici definiti: asset allocation

(%)	31/12/2017	31/12/2016
Titoli di debito	46,4	53,4
Titoli di capitale	15,8	12,3
Immobili	12,5	12,9
Quote di OICR	11,5	9,7
Polizze assicurative emesse da terzi	2,8	1,3
Altri investimenti	10,9	10,5
Totale	100,0	100,0

Le ipotesi utilizzate nel calcolo attuariale delle obbligazioni a benefici definiti e del relativo costo del periodo si basano sulla miglior stima utilizzata da ogni singola società del gruppo che assegna tali piani. Le principali ipotesi medie ponderate utilizzate nella determinazione del valore delle obbligazioni a benefici definiti sono sintetizzate nella tabella di seguito, per le principali aree di riferimento:

Ipotesi relative al calcolo attuariale dei piani a benefici definiti

%	Area Euro		Svizzera		Area Sterlina	
	31/12/2017	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2016
Tasso di sconto utilizzato per la valutazione alla data di reporting	1,7	1,7	0,6	0,6	2,4	2,6
Tasso di incremento salariale	2,8	2,8	1,3	1,3	n.a.	n.a.
Tasso di incremento pensionistico	2,0	1,9	0,0	0,0	3,1	3,1

La *duration* media delle obbligazioni per piani a benefici definiti al 31 dicembre 2017 è di 15 anni (14 anni al 31 dicembre 2016).

Una *sensitivity analysis* è stata condotta sul tasso di sconto e sulle altre principali ipotesi finanziarie in modo da valutare gli impatti sulla passività di potenziali oscillazioni delle ipotesi considerate nella valutazione di tali passività:

Piani a benefici definiti: sensitivity

(in milioni di euro)

Ipotesi	Tasso di sconto utilizzato per la valutazione alla data di reporting		Tasso di incremento salariale		Tasso di incremento pensionistico
	incremento tasso 0,5%	decremento tasso 0,5%	incremento tasso 0,5%	decremento tasso 0,5%	incremento tasso 0,5%
	Impatto su obbligazioni a benefici definiti	-322	363	43	-41

Al fine di valutare gli impatti dei piani a benefici definiti sul *cash flow* di Gruppo, di seguito si riportano i pagamenti attesi per gli anni futuri suddivisi per fasce di maturazione:

Piani a benefici definiti: pagamenti attesi

(in milioni di euro)

	31/12/2017	31/12/2016
Entro i prossimi 12 mesi	238	211
Tra 2 e 5 anni	954	862
Tra 5 e 10 anni	1.225	1.063
Oltre i 10 anni	5.083	5.029
Totale	7.500	7.164

45 Accordi di pagamento basati su strumenti patrimoniali

Al 31 dicembre 2017 risultano in essere piani di incentivazione basati su strumenti di capitale assegnati dalla Capogruppo e dalle altre Compagnie del Gruppo.

45.1 Assegnazioni della Capogruppo

La remunerazione variabile di lungo periodo di Generali si sostanzia in piani pluriennali di tempo in tempo approvati dagli organi competenti, di cui possono essere resi destinatari gli amministratori, i dirigenti con responsabilità strategica ed altri dipendenti di Generali, e che possono essere basati su erogazioni in denaro ovvero strumenti finanziari.

Fra il 2011 ed il 2012, la Società ha adottato piani pluriennali basati su due cicli triennali: un primo ciclo al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, viene erogato un bonus monetario che, contestualmente, deve essere in parte reinvestito in azioni Generali; quindi, un secondo ciclo, al termine del quale, sempre subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, ai beneficiari può essere assegnato un certo numero di azioni gratuite per ciascuna azione acquistata. Si precisa che la componente di costo collegata ai bonus monetari del primo ciclo è interamente maturata negli esercizi precedenti mentre la componente di costo collegata alla componente azionaria è giunta a completa maturazione nel presente esercizio.

Dal 2013, Generali ha invece adottato piani basati su un unico ciclo triennale, al termine del quale possono essere assegnate azioni a titolo gratuito, subordinatamente al raggiungimento di determinati obiettivi, soggette a specifici periodi di *holding/lock-up*.

Il piano LTI 2014 ha completato la maturazione delle relative componenti di costo nel corso del primo semestre dell'anno, giungendo a conclusione con le assegnazioni azionarie erogate a valle della verifica dei livelli di performance di Gruppo in termini di ROE e TSR relativo, nonché dei livelli di soglia richiesti in termini di Return on Risk Capital e Solvency Ratio.

I piani LTI 2015 e 2016, attualmente in corso, potranno dar luogo ad assegnazioni azionarie rispettivamente nel 2018 e 2019, subordinate al livello di performance di Gruppo (determinato rispetto ad obiettivi in termini di ROE e TSR relativo) ed al superamento dei livelli di soglia, dove richiesti in termini di Return on Risk Capital ed Economic Solvency Ratio.

Quanto ai vincoli di *lock-up*, il 50% delle azioni assegnate è immediatamente disponibile mentre il restante 50% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di due anni, ridotto ad un anno limitatamente al 25% delle erogazioni azionarie connesse ai piani LTI 2014.

Per maggiori dettagli si rimanda ai documenti informativi di tempo in tempo approvati dall'Assemblea e disponibili sul sito del Gruppo Generali, nonché alla Relazione sulla Remunerazione annualmente pubblicata.

In continuità e con struttura analoga allo scorso anno, un nuovo piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni di Assicurazioni Generali - *Long Term Incentive* di Gruppo (LTI) 2017 - è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede che le azioni siano assegnate e disponibili ai beneficiari in un orizzonte temporale complessivo di 6 anni subordinatamente al raggiungimento di condizioni di performance di Gruppo (*Return on Equity - ROE - e Total Shareholders Return relativo - rTSR*) ed alla verifica del raggiungimento di un livello minimo di *Economic Solvency Ratio*, come dettagliato di seguito.

Il Piano si basa sui seguenti aspetti fondamentali:

- l'incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi viene erogato attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie di Assicurazioni Generali S.p.A.;
- il diritto a ricevere le azioni è subordinato al raggiungimento di una soglia d'accesso, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione e che rappresenta in tal senso una condizione sospensiva;
- gli obiettivi ai quali subordinare la corresponsione dell'incentivo sono finanziari di Gruppo e vengono definiti all'inizio del triennio di performance.

Nel dettaglio, il numero massimo di azioni assegnabili viene determinato all'inizio del piano. Il bonus massimo potenziale da erogarsi in azioni corrisponde al 175% della remunerazione annua lorda dei partecipanti al piano (o diversa percentuale commisurata al ruolo ricoperto dai relativi beneficiari); pertanto il numero massimo di azioni assegnabili è dato dal rapporto fra l'importo massimo di bonus ed il valore dell'azione, calcolato quest'ultimo come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio di esercizio della Capogruppo e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del Piano.

Il numero massimo delle azioni che potenzialmente può essere attribuito ai partecipanti alla fine del triennio è suddiviso in tre tranches; alla prima tranche farà riferimento il 30% del numero massimo di azioni assegnabili, alla seconda tranche un altro 30%, mentre alla terza tranche il restante 40%. Ogni tranche è subordinata a determinati obiettivi specifici, come sotto descritto.

Appurato il conseguimento del livello di Economic Solvency Ratio, viene quindi verificato annualmente e nel triennio complessivo il raggiungimento di obiettivi finanziari di Gruppo, rappresentati dal ROE e dal TSR relativo, confrontato con i selezionati *peer dell'indice STOXX Euro Insurance*.

Il livello di performance, espresso in percentuale, è determinato da una metodologia di calcolo basata su due basket indipendenti rispettivamente per il livello di raggiungimento del ROE e del TSR relativo. I risultati finali dei singoli basket, ciascuno con un peso del 50% sul bonus assegnabile, verranno calcolati utilizzando la metodologia di interpolazione lineare. Il livello di performance massimo è pari al 175% complessivo (o diversa percentuale commisurata al ruolo ricoperto dai relativi beneficiari).

In ciascun anno del piano ed alla fine del triennio, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento della soglia di *Economic Solvency Ratio* fissata al 130% o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione. Tale valutazione rappresenta una clausola di malus in base alla quale il numero di azioni da accantonare annualmente o da assegnare definitivamente potrà essere ridotto o azzerato dal Consiglio di Amministrazione qualora il valore di Economic Solvency Ratio dovesse risultare inferiore al limite fissato.

In particolare, nessun incentivo verrà erogato in caso di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Generali. Qualsiasi importo erogato sarà soggetto a *clawback* nel caso in cui le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

L'assegnazione delle singole tranches di azioni avviene solamente alla fine del *performance period*, e quindi alla fine del triennio, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno (i.e. valutazione del Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti, da considerare sia su base annuale sia triennale complessiva) e sempreché sia ancora in essere alla conclusione del triennio di riferimento il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società ovvero con altra società del Gruppo, salvo condizioni espressamente previste dal regolamento del piano e salva diversa determinazione da parte degli organi delegati.

Relativamente al periodo di holding, al momento dell'assegnazione il 50% delle azioni assegnate è immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione), il restante 50% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità di due anni, salvo l'obbligo degli amministratori che partecipano al Piano di mantenere un adeguato numero di azioni assegnate fino alla fine del mandato in corso alla data di svincolo.

In continuità con quanto già disposto nel 2015 e nel 2016, il Piano prevede un meccanismo di riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il triennio di riferimento (cd. *dividend equivalent*). In particolare, qualora l'Assemblea deliberasse la distribuzione di dividendi a favore degli azionisti nel corso del triennio di riferimento, 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 assegnate contestualmente ed in relazione alle altre azioni assegnate a ciascun beneficiario, 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.

Il numero massimo di azioni assegnabili è 12.500.000 pari allo 0,80% del capitale sociale attuale.

Per ulteriori dettagli sul piano d'incentivazione si rimanda alla 'Relazione sulla remunerazione 2017'.

Analogamente ai piani precedenti, anche il piano LTI 2017 è inquadrabile come operazione con pagamento regolato con strumenti rappresentativi di capitale, pertanto rientrante nello scope dell'IFRS 2 che prevede un modello di valutazione alla *grant date* volto a rilevare il valore del diritto concordato alla data iniziale, nella misura in cui quella promessa si prevede possa concretizzarsi in un diritto per la controparte, piuttosto che il valore delle azioni effettivamente assegnate.

La condizione collegata al rTSR si configura come *market condition*; le altre condizioni precedentemente indicate si configurano o come *performance* o come *service condition*.

Il valore del diritto di ricevere azioni gratuite relativo alla *market condition* viene calcolato alla *grant date* usando un modello statistico che stima il probabile posizionamento del rTSR dell'azione Generali rispetto al Peer Group identificato dall'indice *STOXX Euro Insurance Index*.

Con riferimento al piano 2014, il livello di performance è valutato considerando simultaneamente i risultati collegati ai rispettivi obiettivi; per ogni tranche è stato calcolato un fair value per ciascuno dei possibili intervalli di RoE secondo la matrice di riferimento per l'incrocio dei livelli di performance del ROE e del TSR relativo.

Al fine di determinare il costo complessivo dei singoli piani, per ogni tranche, il valore di mercato del diritto appartenente all'intervallo di RoE ritenuto più probabile, è stato moltiplicato per il numero di azioni assegnabili sulla base del raggiungimento delle *vesting*

condition. Tale costo è stato ripartito lungo un periodo di maturazione di 3 anni (*vesting period*) a partire dalla *grant date* in contropartita ad un'apposita riserva di patrimonio netto.

Data la metodologia di calcolo applicata dal 2015, sopra descritta e basata sulla valutazione indipendente dei livelli di raggiungimento sugli indicatori finanziari di Gruppo, il costo dei piani 2015, 2016 e 2017 è stato determinato separando la componente collegata al TSR relativo da quella legata al ROE.

La valutazione del diritto al bonus collegato alla *market condition* è realizzata moltiplicando il *fair value* dei titoli assegnabili (pari al prezzo di mercato alla *grant date*) con il pay-out ratio determinato interpolando linearmente i probabili posizionamenti di TSR, stimati attraverso un modello statistico. Il metodo dell'interpolazione lineare è applicato su un range compreso tra il pay-out massimo, riconosciuto nel caso di posizionamento del TSR al primo posto, ed un pay-out nullo nel caso in cui il TSR si attesti in ultima posizione rispetto ai peer selezionati o riporti un valore negativo.

La tabella di seguito riportata indica, per ciascuna tranche del piano LTI 2017, il *fair value* stimato alla *grant date* del diritto subordinato alle performance in termini di rTRS:

(%)	Tranche 2017	Tranche 2018	Tranche 2019
Fair value bonus legato a market condition	4,77	4,77	4,81

Il relativo costo sul piano complessivo è ottenuto moltiplicando, per ciascuna tranche ponderata, il valore di mercato sopra menzionato al numero di diritti relativi alla *market condition*, assegnabili sulla base del raggiungimento delle *vesting condition*.

Analogo calcolo è stato applicato alla porzione del bonus collegata al ROE, identificando il pay-out attraverso l'interpolazione lineare applicata al livello di RoE ritenuto più probabile. Il range di calcolo applicato all'interpolazione è compreso tra il pay-out massimo, riconosciuto nel caso di attestazione del ROE su livelli maggiori o uguali al 13%, ed un pay-out nullo nel caso di ROE minore o uguale a 11%.

Infine, il costo connesso al riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il triennio di riferimento (cd. *dividend equivalent*) è stato stimato applicando un dividendo stimato al numero prevedibile di azioni assegnabili nell'ambito del piano, determinato sulla base dei livelli di raggiungimento valutati come sopra descritto.

Il costo complessivo dei piani LTI 2015, 2016 e 2017, dato dalla somma delle tre componenti sopra descritte, viene ripartito lungo un periodo di maturazione di 3 anni (*vesting period*) a partire dalla data di inizio del primo anno finanziario su cui valutare i livelli di performance, in contropartita ad un'apposita riserva di patrimonio netto.

Si segnala infine che, nel corso dell'esercizio, l'Assemblea degli Azionisti ha altresì approvato uno speciale Piano azionario a beneficio dell'Amministratore Delegato/Group CEO.

Il Piano prevede l'assegnazione di massime n. 200.000 azioni Assicurazioni Generali, subordinatamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- mantenimento della titolarità di altrettante azioni Assicurazioni Generali, acquistate con mezzi propri, sino al termine dell'attuale mandato di amministratore;
- raggiungimento di uno specifico obiettivo triennale massimo di Total Shareholders Return (TSR) pari + 72,8%, calcolato sul triennio luglio 2016 – luglio 2019;
- mantenimento di predeterminate soglie di accesso fissate in termini di Economic Solvency Ratio pari al 130% o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione;
- mantenimento della carica di Amministratore Delegato/Group CEO fino al termine del corrente mandato.

In base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel periodo di riferimento, è prevista l'eventuale attribuzione di azioni aggiuntive secondo un principio di *dividend equivalent*.

Il Piano prevede un obbligo di mantenimento – per un periodo di due anni – della titolarità del 50% delle azioni eventualmente assegnate, nonché le usuali clausole di sostenibilità (es. *malus, clawback*) a tutela della solidità patrimoniale della Società e la non eccessiva esposizione al rischio.

La condizione collegata al TSR si configura come *market condition*; le altre condizioni precedentemente indicate si configurano come *service condition*.

Il *fair value* stimato del diritto subordinato alla *performance* in termini di TSR è stato calcolato moltiplicando il prezzo dell'azione alla *grant date* di approvazione del Piano, con il *pay-out* determinato interpolando linearmente i probabili TSR, stimati applicando un modello statistico all'evoluzione del prezzo dell'azione nel triennio di performance.

Il relativo costo sul Piano complessivo è ottenuto moltiplicando il valore di mercato sopra menzionato (pari ad euro 2,4) al numero di diritti relativi alla *market condition*, assegnabili sulla base del raggiungimento delle *vesting condition*; l'onere connesso al riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il triennio di riferimento (cd. *dividend equivalent*) è stato stimato applicando un dividendo stimato al numero prevedibile di azioni assegnabili nell'ambito del Piano.

Il costo complessivo del Piano in oggetto, dato dalla somma delle due componenti sopra descritte, viene ripartito lungo un periodo di maturazione di 3 anni coerente al periodo di *service* richiesto.

Relativamente ai pagamenti basati su azioni legati ai piani descritti sopra, il costo relativo riconosciuto nell'esercizio è pari a € 66 milioni. Il numero massimo di azioni assegnabili in relazione a questi piani è di circa 20 milioni.

Alla data di bilancio non risultano ulteriori piani d'incentivazione al management.

45.2 Assegnazioni delle altre società del gruppo

Si descrivono di seguito le principali assegnazioni di strumenti di capitale effettuate dalle altre società del Gruppo.

Piani di stock granting assegnati da Banca Generali

Alla data del 31 dicembre 2017, gli accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali, attivati da Banca Generali sono costituiti da:

- i piani attivati in relazione alla Politica in materia di remunerazione ed incentivazione del gruppo Banca Generali, che dal 2015 prevedono che una quota della retribuzione variabile del personale più rilevante venga corrisposta mediante pagamenti basati su propri strumenti finanziari;
- il nuovo piano di fidelizzazione 2017-2026, approvato dall'Assemblea dei soci dello scorso 20 aprile 2017, che prevede il riconoscimento di una quota pari al 50% dell'indennità maturata al termine dell'esercizio in strumenti finanziari.

I due piani di stock option riservati rispettivamente a consulenti finanziari e manager di rete e Relationship Manager (dipendenti) di Banca Generali, approvati dall'Assemblea degli azionisti in data 21 aprile 2010, per i quali il periodo di vesting era già terminato negli scorsi esercizi, hanno invece esaurito i loro effetti alla data del 30 giugno 2017, termine ultimo del periodo di esercitabilità delle opzioni.

La Politica in materia di remunerazione ed incentivazione del gruppo Banca Generali, adeguata a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Circolare Banca d'Italia n° 285/2013 VII aggiornamento), prevede che annualmente una quota della retribuzione variabile maturata dal personale più rilevante venga corrisposta mediante pagamenti basati su propri strumenti finanziari.

Piani di Stock Option per consulenti finanziari e manager di rete e per i *Relationship manager* di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010

I piani di stock option approvati nel 2010 sono strutturati su sei tranche con maturazione annuale di cui l'ultima è divenuta esercitabile a partire dallo scorso 1 luglio 2016. In data 30 semestrale 2017 è scaduto il termine massimo per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate e pertanto i piani hanno definitivamente esaurito i propri effetti.

Nel corso del primo semestre 2017 sono state esercitate 418.690 opzioni, di cui 34.429 relative a *Relationship Manager*. Sono altresì state annullate 15.496 opzioni per effetto della cessazione del mandato da parte dei consulenti finanziari o per mancato esercizio entro il termine di decadenza. Nel complesso le opzioni esercitate lungo tutta la durata dei piani ammontano quindi a 2.364.377 mentre le opzioni annullate sono state 135.623.

Assegnazioni di strumenti di capitale effettuate da Banca Generali

	Numero opzioni	Prezzo medio d'esercizio
Opzioni in circolazione al 31/12/2016	434.186	10,7
Assegnate durante l'anno (*)	0	0,0
Annullate durante l'anno	15.496	10,7
Esercitate durante l'anno	418.690	10,7
Scadute durante l'anno	0	0,0
Opzioni in circolazione al 31/12/2017	0	0,0
di cui esercitabili	0	0,0

(*) Sono state escluse le azioni assegnate in relazione ai Piani di pagamento basati su azioni collegati alla componente variabile della remunerazione legata ad obiettivi di performance in quanto trattasi di piani non assimilabili ai piani di stock option del 2010.

Piani di pagamento basati su azioni collegati alla componente variabile della remunerazione legata ad obiettivi di performance

Nell'ambito della Politica in materia di remunerazione ed incentivazione applicata al Personale più rilevante del gruppo Banca Generali, applicata a partire dall'esercizio 2015, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza (VII aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n° 285/2013), è stato previsto che il pagamento di una quota della componente variabile della retribuzione, sia corrente che differita, avvenga mediante l'attribuzione di strumenti finanziari di Banca Generali.

Il numero complessivo delle azioni da assegnare viene determinato dividendo la quota del 25% dei compensi variabili pagabili in azioni, per la media del prezzo dell'azione Banca Generali nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui viene approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello a cui inizia il ciclo di riferimento. Il numero effettivo di azioni assegnate ai beneficiari può in ogni caso variare in relazione alla verifica dell'effettivo raggiungimento obiettivi previsti a livello individuale per l'esercizio.

Il fair value dell'azione Banca Generali alla data di assegnazione delle azioni coincide invece con il prezzo di mercato dell'azione rilevato alla data dell'Assemblea dei soci che ha approvato la nuova Politica sulle Remunerazioni per l'esercizio in corso.

Alla data del 31 dicembre 2017 sono attivi tre cicli di pagamenti basati su azioni legati alle Politiche di Remunerazione relativamente agli esercizi 2015, 2016 e 2017.

Nell'ambito del primo ciclo collegato alla retribuzione variabile 2015, approvato dall'assemblea dei soci del 23 aprile 2015, le azioni da attribuire al personale più rilevante sono state complessivamente quantificate nella misura di 68.250, di cui 51.960 relative ai manager di rete, 14.578 relative al personale dipendente e 1.712 relative alla controllata BGFML.

Ai fini della determinazione del numero di azioni da assegnare il prezzo di riferimento dell'azione Banca Generali, determinato come media delle quotazioni ufficiali di borsa del periodo 12 dicembre 2014 – 9 marzo 2015 è stato determinato nella misura di 23,94 euro. Il fair value dell'azione Banca Generali alla data di assegnazione delle azioni è stato determinato sulla base del prezzo di mercato dell'azione rilevato alla data del 23 aprile 2015, pari a circa 29,4 euro

Il fair value complessivo del piano è stato stimato in circa 2,0 milioni di euro di cui 1,6 milioni già contabilizzati nell'esercizio 2015 e 0,3 milioni contabilizzati nell'esercizio 2017.

Il secondo ciclo di pagamenti in azioni, relativo alla retribuzione variabile 2016, è stato approvato dall'assemblea dei soci del 21 aprile 2016 e presenta delle caratteristiche sostanzialmente analoghe a quelle dell'esercizio precedente, con l'unica differenza dell'estensione del meccanismo di pagamento in azioni anche ai compensi variabili inferiori alla soglia di 75 mila euro

Ai fini della determinazione del numero di azioni da assegnare il prezzo di riferimento dell'azione Banca Generali, determinato come media delle quotazioni ufficiali di borsa del periodo 12 dicembre 2015 – 9 marzo 2016 è stato determinato nella misura di 25,26 euro. Il fair value dell'azione Banca Generali alla data di assegnazione delle azioni è stato determinato sulla base del prezzo di mercato dell'azione rilevato alla data del 21 aprile 2016, pari circa a 26 euro

Il fair value dell'azione Banca Generali alla data di assegnazione delle azioni è stato determinato sulla base del prezzo di mercato dell'azione rilevato alla data del 21 aprile 2016, pari circa a 26 euro, rettificato per tener conto della perdita dei dividendi attesi nel periodo di differimento.

Nell'ambito di tale ciclo, le azioni da attribuire al personale più rilevante sono state complessivamente quantificate nella misura di 94.559, di cui 61.947 relative ai manager di rete, 12.564 relative al personale dipendente e 1.675 relative alla controllata BGFML.

Il fair value complessivo del piano è stato stimato in circa 1,6 milioni di euro, di cui 1,4 milioni già contabilizzati nell'esercizio 2016 e 0,2 milioni contabilizzati nell'esercizio 2017

Il terzo ciclo di pagamenti in azioni, relativo all'esercizio 2017, è stato approvato dall'Assemblea dei soci del 20 aprile 2017, che ha contestualmente deliberato di procedere al riacquisto, in un arco temporale di 18 mesi, delle azioni proprie da destinare all'assegnazione al personale più rilevante.

Ai fini della determinazione del numero di azioni da assegnare il prezzo di riferimento dell'azione Banca Generali, determinato come media delle quotazioni ufficiali di borsa del periodo 12 dicembre 2016 – 9 marzo 2017 è stato determinato nella misura di 23,73 euro.

Il fair value dell'azione Banca Generali alla data di assegnazione delle azioni è stato determinato sulla base del prezzo di mercato dell'azione rilevato alla data del 20 aprile 2017, pari circa a 25,4 euro, rettificato per tener conto della perdita dei dividendi attesi nel periodo di differimento.

In relazione alla valutazione del raggiungimento da parte del personale più rilevante degli obiettivi stabiliti per il 2017, si stima che la quota di retribuzione variabile assoggettata a pagamento su azioni ammonti a circa 105 migliaia di azioni per un fair value complessivo del piano di 2,0 milioni di euro.

In data 14 marzo 2017 è stata altresì stipulata una transazione con un ex Area Manager che, sulla base della vigente Politica sulle Remunerazioni ha previsto il riconoscimento di una quota dell'indennità, per un ammontare di 17.649 azioni in azioni Banca Generali per un fair value complessivo di ulteriori 0,4 milioni di euro.

Nel corso dell'esercizio, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dalla Politica sulle Remunerazioni per il 2015 e per il 2016 sono state assegnate al personale dirigente e ai manager di rete n. 58.124 azioni proprie.

In particolare le assegnazioni relative all'esercizio 2015 hanno riguardato la prima tranche differita con differimento di un anno (20%), mentre le assegnazioni relative all'esercizio 2016, la quota upfront (60%).

Nell'ultimo trimestre dell'anno sono state altresì assegnate ulteriori 6.784 azioni in relazione ad un patto di non concorrenza stipulato in sede transattiva con un ex area manager.

Nel complesso si stima che l'onere di competenza dell'esercizio 2017 per pagamenti basati su azioni legati alla Politica sulle Remunerazioni ammonti a circa 2,9 milioni di euro.

Programma Quadro di fidelizzazione della rete di vendita 2017-2026

Il nuovo *Programma Quadro di Fidelizzazione* della rete di vendita 2017-2026 è stato approvato dal CdA del 21 marzo 2017 e successivamente ratificato dall'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2017.

Il Programma Quadro di Fidelizzazione prevede 8 piani annuali singoli, con scadenza fissa al 31.12.2026 e durata decrescente, attivabili anno per anno, previa autorizzazione degli Organi Sociali del Gruppo Banca Generali, nel rispetto delle politiche di remunerazione.

La partecipazione a ciascuno dei piani previsti dal Programma è riservata ai Consulenti finanziari e Relationship Manager che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità aziendale entro il 31 dicembre dell'esercizio sociale precedente a quello di riferimento dei singoli piani.

Al fine di poter avere accesso ai benefici dei piani attivati è necessario:

- raggiungere alla fine dell'esercizio di riferimento un volume minimo di AUM complessivi e AUM qualificati crescenti nel tempo e in presenza di una raccolta netta non negativa (condizione di maturazione);
- essere regolarmente in servizio e non in preavviso alla data di erogazione, ovvero entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2026, ad eccezione dei casi in cui la cessazione dipenda da cause di morte o invalidità permanente, pensionamento o recesso dal Rapporto da parte di Banca Generali non sorretto da una giusta causa (condizione di servizio).

In caso di decesso le indennità maturate si intendono definitivamente acquisite ma sono soggette a liquidazione in capo agli eredi con le medesime modalità previste per gli altri beneficiari.

L'indennità maturata, infine, è commisurata per ogni singolo piano ad una aliquota degli AuM verificati differenziata sulla base della tipologia di soggetto (Consulente/RM) e dell'anzianità di servizio fino al raggiungimento di un cap.

Il riconoscimento delle indennità alla data di erogazione è altresì subordinato al superamento dei gate d'accesso di gruppo bancario come definiti nelle Politiche di Remunerazione per tempo vigenti e alle regole di correttezza.

Per ogni piano può essere prevista l'erogazione dell'indennità maturata in parte in azioni di Banca Generali, fino ad un massimo del 50% dell'indennità maturata, previa valutazione dei potenziali effetti a livello di ratio patrimoniali e di capitale flottante, da parte degli Organi sociali (Cda ed Assemblea degli Azionisti) e del Regolatore.

Il numero di azioni Banca Generali spettanti verrà determinato con le medesime modalità previste per i Piani di pagamento basati su azioni collegati alle Politiche di remunerazione, ovvero sulla base della media del prezzo dell'azione Banca Generali nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui viene approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui inizia il ciclo di riferimento.

Per il primo piano annuale 2017-2026 è stata prevista l'erogazione in azioni di una componente dell'indennità maturata pari al 50%.

Le azioni al servizio del piano sono state acquistate, previa autorizzazione della Banca d'Italia nel corso del terzo trimestre 2017.

Il valore dell'indennità maturata è stato determinato sulla base degli AUM dei potenziali beneficiari del piano alla data del 31 dicembre 2017 mentre la quota pagabile in azioni è stata determinata sulla base del medesimo valore di riferimento dell'azione Banca Generali applicato per le politiche di Remunerazione 2017.

Il valore del piano al 31 dicembre 2017, determinato a sensi dell'IFRS2 è stato stimato nella misura di 2,1 milioni di euro di cui circa 0,2 milioni di competenza dell'esercizio 2017

Piani di *stock granting* assegnati da Generali France

Al 31 dicembre 2017, gli accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali, attivati da Generali France a favore dei dipendenti del gruppo Generali France sono costituiti da dieci piani di *stock grant*, attuati rispettivamente in data 21 dicembre 2006, 20 dicembre 2007, 4 dicembre 2008, 10 dicembre 2009, 9 dicembre 2010, 14 marzo 2012, 25 giugno 2013, 7 marzo 2014, 6 marzo 2015 e 9 marzo 2016, e da un piano di *stock granting* a favore dei dipendenti delle Società del Gruppo Generali France.

Per i piani di *stock granting* al 31 dicembre 2017 risultano state assegnate complessivamente 6.617.097 azioni privilegiate, di cui 298.733 azioni relative al piano costituito per celebrare il 175° anniversario della fondazione della Capogruppo.

Gli oneri registrati a conto economico, in relazione ai piani di *stock granting* assegnati da Generali France e rientranti nell'ambito di applicazione dell'IFRS 2, ammontano a € 18,7 milioni. I piani sono considerati operazioni con pagamento basato su azioni regolate con disponibilità liquide alternative, per cui risulta contabilizzata una passività a fronte di tali piani per complessivi € 116 milioni.

46 Passività potenziali, impegni all'acquisto, garanzie impegnate e ricevute, attivi impegnati e collaterali

46.1 Passività potenziali

Nel corso della normale attività, il Gruppo può entrare in accordi o transazioni che non portano al riconoscimento di tali impegni come attività e passività del bilancio consolidato in conformità agli IFRS. Al 31 dicembre 2017 la stima delle passività potenziali risulta essere pari a € 8 milioni relativi ad alcune cause pendenti per le quali si stima una probabilità di accadimento non remota ma nemmeno tale da portare all'iscrizione di un passivo a bilancio.

Le passività potenziali consistono in:

- una possibile obbligazione che deriva da fatti passati e la cui esistenza sarà confermata solo dal verificarsi o dal non verificarsi di uno o più fatti futuri incerti non totalmente sotto il controllo dell'impresa; o
- un'obbligazione attuale che deriva da fatti passati ma che non è rilevata perché:
 - (i) non è probabile che sarà necessario l'impiego di risorse atte a produrre benefici economici per adempiere all'obbligazione; o
 - (ii) l'importo dell'obbligazione non può essere determinato con sufficiente attendibilità.

46.2 Impegni all'acquisto e altri impegni

Il Gruppo Generali al 31 dicembre 2017 ha un totale di circa € 6.827 milioni tra potenziali impegni ad effettuare investimenti, concedere prestiti e impegni di altra natura.

Poiché parte di questi impegni possono scadere senza essere richiamati, gli importi indicati non sono rappresentativi delle esigenze reali di liquidità derivanti da tali impegni.

In particolare circa € 3.853 milioni rappresentano *commitment* connessi ad investimenti alternativi (*private equity*), principalmente presenti in fondi di *private equity* consolidati integralmente dal Gruppo. Circa € 1.087 milioni si riferiscono invece a differenti opportunità di investimenti ed in particolare fondi di investimento immobiliare. I potenziali impegni a concedere finanziamenti ammontano invece a circa € 431 milioni, principalmente a fronte di esigenze di liquidità o di finanziamento della clientela delle attività bancarie del Gruppo.

Per quanto riguarda gli altri impegni, la parte preponderante pari a € 778 milioni, si riferiscono a potenziali impegni delle compagnie vita tedesche verso un ente tedesco costituito al fine di proteggere gli assicurati del mercato locale nel caso in cui i fondi forniti al sistema di garanzia di assicurazione obbligatoria non siano sufficienti per gestire caso di insolvenza da parte di uno o più operatori assicurativi del settore.

46.3 Garanzie prestate

L'esposizione del Gruppo in termini di valore nominale verso terze parti si attesta a € 536 milioni, di cui € 410 milioni riferibili a garanzie rilasciate nell'ambito delle attività di sviluppo immobiliare del Gruppo e € 107 milioni, a fidejussioni normalmente concesse nell'ambito dell'attività bancaria del Gruppo.

Inoltre, si segnala che il Gruppo nell'ambito della propria operatività in alcuni Paesi riceve delle garanzie prestate da terzi, principalmente sotto forma di lettere di credito.

46.4 Attivi impegnati e collaterali

Al 31 dicembre 2017, come già menzionato nel paragrafo Attività trasferite ma ancora iscritte a bilancio della sezione Investimenti, il Gruppo ha impegnato € 3.221 milioni di attivi come *collateral*. In particolare, sono stati impegnati circa € 1.850 milioni a fronte di operazioni in titoli di debito e finanziamenti, rilevati sostanzialmente nell'ambito delle attività bancarie ed immobiliari del Gruppo e € 985 milioni di attivi impegnati a fronte delle attività di riassicurazione accettata del Gruppo. La parte residuale si riferisce alle operazioni in derivati e altre operazioni.

Inoltre, il Gruppo ha ricevuto attività finanziarie come *collateral* per circa € 6.415 milioni in particolare a fronte di operazioni in titoli di debito e finanziamenti per € 5.109 milioni, a fronte di operazioni di riassicurazione per € 804 milioni.

47 Accordi derivanti da contratti di *leasing*

Nell'ambito della propria attività operativa, diverse società del Gruppo Generali hanno sottoscritto contratti di *leasing* finanziario ed operativo in qualità di *lessee* per l'utilizzo sia di immobili che di automobili aziendali nonché alcune tipiche forniture d'ufficio. In alcuni casi, società del Gruppo Generali agiscono in qualità di *lessor*, principalmente in relazione agli immobili di proprietà attraverso contratti di *leasing* operativo.

48 Eventi e operazioni significative non ricorrenti

Si segnala che il Gruppo sta perfezionando la cessione di alcune partecipazioni detenute in alcuni paesi ritenuti non core e non strategici. Per ulteriori informazioni si rimanda al paragrafo *Attività operative cessate e attività detenute per la vendita* della sezione *Informazioni sul perimetro di consolidamento e Interessi di Gruppo*.

Inoltre si segnala che, nel mese di agosto 2017, il Gruppo ha raggiunto l'accordo per la cessione delle proprie attività a Panama, paese nel quale il Gruppo era presente tramite una filiale di Assicurazioni Generali S.p.A. principalmente attivo nel segmento Danni. L'operazione, ancora in fase di definizione, è subordinata all'approvazione delle competenti autorità.

Inoltre, nel mese di dicembre Generali ha firmato un accordo per la cessione del portafoglio Danni in run-off di una filiale inglese di Assicurazioni Generali S.p.A, con passività pari a circa € 300 milioni, iscrivendosi un provento di € 196 milioni.

49 Altre informazioni

Quanto ai giudizi nei confronti del Dott. Perissinotto, nel corso del 2017, la Corte d'Appello di Trieste ha confermato la sentenza di primo grado (di rigetto delle domande di impugnazione dell'accordo di uscita) e il Tribunale di Trieste ha rigettato le domande risarcitorie. Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito di una valutazione complessiva costi-benefici (che ha considerato, fra il resto, l'esito dei contenziosi, la mancata emersione di nuove circostanze nonché i costi legati alla ulteriore coltivazione dei contenziosi), ha deliberato di non impugnare tali provvedimenti, che sono quindi passati in giudicato. Analoga valutazione è stata condotta dal Consiglio con riferimento al giudizio nei confronti del Dott. Agrusti (conclusosi nel 2016 con un rigetto), che parimenti è passato in giudicato.

50 Corrispettivi per servizi di revisione

Nella tabella seguente, redatta ai sensi dell'art. 149-*duodecies* del Regolamento Emittenti Consob, vengono riportati i corrispettivi di competenza 2017 per i servizi forniti dalla Società di revisione della Capogruppo e dalle società appartenenti alla sua rete.

Corrispettivi per servizi di revisione

(in migliaia di euro)	E&Y Italy	E&Y Network
	31/12/2017	31/12/2017
Capogruppo	12.654	587
Revisione contabile	998	553
Altri Servizi di attestazione	2.629	35
Altri servizi	9.027	
Controllate dalla Capogruppo	5.877	22.985
Revisione contabile	2.599	16.462
Altri Servizi di attestazione	2.805	5.166
Altri servizi	472	1.356
Totale	18.530	23.572