

DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DI LUNGO TERMINE (LTI) “PERFORMANCE UNIT PLAN 2017-2019” BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI

(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni)

Definizioni

Si indicano di seguito i termini indicati nel presente Documento e le relative definizioni.

Disposizioni di Vigilanza

IVASS – Regolamento n. 39 del 9 giugno 2011 “Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione”; dell’art 84 bis del Regolamento Emittenti “Informazioni sull’attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori”.

Testo Unico della Finanza (TUF)

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

Personale più Rilevante

Personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di Vittoria Assicurazioni, ai sensi del Regolamento IVASS n. 39/2011.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo della attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa, (ex art. 65, comma 1 quater del Regolamento Emittenti Consob).

Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni costituito in seno al Consiglio di Amministrazione con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Società.

Piani

Piani che prevedono l’assegnazione di un *bonus* sulla base di criteri di performance, ovvero di termini temporali prefissati su periodi di breve termine (annuale) o di medio lungo (tipicamente triennale). I piani implicano l’attribuzione di un beneficio economico riscuotibile in parte a termine, correlato al percorso di realizzazione programmato per obiettivi strategici del piano industriale e/o all’apprezzamento della quotazione del titolo ed alla condizione di permanenza in servizio.

Performance Unit (piano di)

Piano che riproduce i meccanismi di un piano di *Performance Share*, utilizzando però azioni “virtuali”. Tale piano stabilisce l'erogazione di pagamenti cash al raggiungimento di obiettivi in termini di “unità di performance”, essendo l'unità di performance una partecipazione societaria virtuale, con la connessa dinamica di valore nel tempo. Ogni unità viene valorizzata ricorrendo al valore delle azioni effettivamente esistenti, determinato in termini di valore di mercato (*market value*). Alla fine del periodo massimo di detenzione delle azioni “virtuali” (solitamente da tre a cinque anni), si riconosce all'avente diritto una remunerazione di tipo monetario in funzione della performance ottenuta e del valore dell'azione.

Azioni

Azioni ordinarie dell'emittente

Vesting Period

Si intende l'insieme di condizioni concernenti modalità e tempi di maturazione dello strumento finanziario. Il *vesting period* è definito quindi come l'intervallo di tempo compreso tra il momento dell'assegnazione al manager del diritto a partecipare al piano e il momento in cui inizia la possibilità di esercitarlo. In alcuni piani è possibile che con la fine del *vesting* il dipendente diventi proprietario dello strumento, ma che sullo stesso non abbia diritto di esercizio/negoziazione per un periodo aggiuntivo (*holding o lock up*)

Differimento

Consiste nell'erogazione distribuita su più anni della componente variabile della remunerazione, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Società e del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Lock up (clausole di)

La clausola di *lock up* è una clausola che serve ad allungare ulteriormente l'orizzonte temporale di un piano di incentivazione. Tipicamente infatti, laddove esiste, prevede un periodo ulteriore di non negoziabilità degli strumenti finanziari dopo la scadenza del periodo di *vesting*.

Regolamento Emittenti

il Regolamento Consob n. 11971 del 1999 in materia di emittenti (e successive modifiche)

PREMESSA

Il presente documento informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato da CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), ha ad oggetto la proposta di adozione del piano di incentivazione monetaria di lungo termine (LTI) "Performance Unit Paln 2017-2019" basato su strumenti finanziari approvata dal Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

I piani, qualificabili come piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del TUF, comportano l'erogazione a favore dei destinatari di un compenso variabile nel tempo, la cui misura è determinata in base all'attribuzione di un determinato numero di strumenti finanziari, che possono configurarsi come azioni ordinarie di Vittoria Assicurazioni S.p.A., o strumenti collegati al valore dell'azione ordinaria di Vittoria Assicurazioni S.p.A. Inoltre, i piani sono da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolti, tra gli altri, all'Amministratore Delegato della Società, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e a dirigenti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo, nonché a personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Vittoria Assicurazioni così come definito dalle vigenti normative, anche regolamentari, concernenti le imprese di assicurazione.

Il piano, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2016, riguarda la possibile attivazione di un sistema collegato ad un piano di incentivazione di lungo periodo, la cui struttura della remunerazione variabile, in linea con i principi espressi nelle disposizioni regolamentari dell'Ivass, prevede:

- il differimento di una quota della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi incentivanti,
- la possibile attribuzione di strumenti finanziari virtuali, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento pari ad un anno, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Società.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico con le modalità e i termini previsti dalla normativa applicabile.

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1. **Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del Consiglio di Gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle Società controllanti l'emittente e delle Società da questa, direttamente o indirettamente, controllate**

L'Amministratore Delegato di Vittoria Assicurazioni S.p.A., Cesare Caldarelli, è beneficiario del piano.

Gli altri destinatari del piano, pur ricoprendo incarichi nei Consigli di Amministrazione di società controllate, sono ricompresi nel piano stesso nella loro qualità di Dirigenti con responsabilità strategiche di Vittoria Assicurazioni e non in connessione ai predetti incarichi.

1.2. **Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle Società controllanti o controllate di tale emittente**

I destinatari del piano sono stati individuati nell'ambito del Personale più Rilevante di Vittoria Assicurazioni, ove rientrano anche i Dirigenti con Responsabilità Strategica: il Condirettore Generale, i Vicedirettori Generali.

1.3. **Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

a) **Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari**

La sezione non risulta applicabile.

b) **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al**

compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Tra gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nessuno percepisce compensi maggiori rispetto a quelli più elevati tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

Le persone fisiche controllanti l'emittente, che ricoprono cariche di Amministratore nella società non rientrano tra i beneficiari del presente piano.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Tra i beneficiari del Piano, oltre all'Amministratore Delegato, vi sono il Condirettore Generale e i Vicedirettori Generali di Vittoria Assicurazioni S.p.A. che rientrano tra i soggetti che hanno regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

La sezione non risulta applicabile.

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

La sezione non risulta applicabile

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

L'intera Politica Retributiva di Vittoria Assicurazioni S.p.A., in cui il Piano si inserisce, è fondata su una logica coerente con le strategie di sostenibilità che connotano il Gruppo e la società, ed è finalizzata a garantire un reale collegamento dei compensi con l'effettività stabilità dei risultati e del livello di patrimonializzazione.

Per la componente variabile, tale politica prevede anche l'adozione di specifici meccanismi e sistemi di incentivazione orientati sia al raggiungimento dei budget annuali sia al perseguimento, a livello pluriennale, di una sana e prudente gestione, nonché al rafforzamento patrimoniale.

Il Piano rafforza il collegamento tra la remunerazione del management e la sostenibilità nel tempo dei risultati e degli altri indicatori e recepiscono le indicazioni e le linee guida in materia emanate dagli organismi internazionali e dal Regolatore nazionale.

Non ultimo, l'utilizzo di tali sistemi, permette il perseguimento di una strategia di *retention* del management e delle risorse chiave mantenendo e migliorando la competitività delle remunerazioni sul mercato nazionale.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Per il dettaglio delle informazioni inerenti ai Piani in proposta o in essere, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

2.2.1 L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio: l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari; il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in

rapporto di controllo; le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

Il Piano prevede l'assegnazione, subordinata al raggiungimento di specifici indicatori di performance e solidità patrimoniale aziendale, di incentivi futuri in denaro determinati in base al prezzo di mercato dell'azione ordinaria di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

I beneficiari saranno, destinatari di diritti "virtuali" gratuiti, personali e non trasferibili *inter vivos* (cd. "Performance Units Plan 2017-2019"), il cui numero massimo è determinato in 69.000 unità complessive.

Il controvalore complessivo degli incentivi da attribuire sarà determinato moltiplicando il numero di unità assegnate per il prezzo medio di chiusura delle azioni ordinarie di Vittoria Assicurazioni S.p.A. quotate presso il mercato azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario del mese di dicembre 2016.

Il controvalore complessivo ha un limite superiore pari a circa Euro 884.000.

Gli indicatori di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine "Performance Units Plan 2017-2019" ai fini della determinazione del numero di Performance unit da assegnare utilizzati per la definizione del numero di unità assegnate sono:

- ROE medio calcolato per gli anni 2017, 2018 e 2019;
- Solvency II ratio rispetto ai valori previsti nel Risk Appetite Framework.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Ogni Performance unit attribuirà ai beneficiari il diritto alla corresponsione a scadenza di un importo lordo in denaro ("Bonus") calcolato quale media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni ordinarie Vittoria Assicurazioni S.p.A. quotate presso il mercato azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni del mese di dicembre 2019: il Consiglio di Amministrazione verificherà le condizioni di "malus" secondo quanto di seguito illustrato ed autorizzerà il successivo pagamento.

Alcuni degli aspetti principali coperti dal Regolamento del Piano con riferimento alla cessazione dei Partecipanti sono, ad esempio, la decadenza immediata di tutti i diritti del Piano LTI nel caso di cessazione o di comportamenti fraudolenti o condotte gravemente colpose poste in essere in esecuzione del rapporto di lavoro o della carica.

Il valore finale delle Performance unit da riconoscere ai beneficiari sarà calcolato come il rapporto tra:

- il valore finale "Vf"
 - quale media aritmetica del prezzo ufficiale di chiusura delle azioni ordinarie Vittoria Assicurazioni S.p.A. quotate presso il mercato azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A. rilevato nei 30 giorni del mese di dicembre 2019;
- il valore iniziale "Vi"
 - calcolato in base al prezzo medio di chiusura delle azioni ordinarie di Vittoria Assicurazioni S.p.A. quotate presso il mercato azionario gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei 30 giorni di calendario del mese di dicembre 2016.

L'ammontare finale del Bonus verrà calcolato nel rispetto delle condizioni che seguono:

- nel caso in cui $Vf/Vi < 0,9$ il valore finale sarà pari a 0 e nessun controvalore economico verrà erogato;
- quando $0,9 \leq Vf/Vi \leq 1,3$ il controvalore economico sarà determinato dal valore finale Vf;
- quando $Vf > 1,3 Vi$ il controvalore economico sarà determinato come valore di $1,3 * Vi$.

Al termine del periodo di differimento previsto, pari ad un ulteriore anno, e al successivo *lock up* che prevede un periodo ulteriore di un anno di non negoziabilità degli strumenti finanziari, verrà corrisposto il Bonus.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Il piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

Nell'erogazione del premio finale si terrà conto del regime di imposizione fiscale relativo tempo per tempo vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun beneficiario.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve sostegni da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione, in data 15 marzo 2017, ha approvato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 28 aprile 2017. Verrà sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci la proposta di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni opportuno potere per dare esecuzione al Piano, ivi inclusa l'approvazione del Regolamento attuativo, autorizzando ove del caso eventuali modifiche e/o integrazioni che, non alterando la sostanza della deliberazione, si rendessero necessarie per l'implementazione del medesimo nel rispetto delle disposizioni legali e/o fiscali applicabili ovvero in caso di aumenti di capitale, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle azioni di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre individuare ulteriori Beneficiari del Piano nel caso di designazione di nuovi titolari per le posizioni individuate o di istituzione di cariche equivalenti.

3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Le attività di gestione operativa conseguenti all'attuazione dei Piani sono affidate alla Funzione del Personale di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio, secondo le proprie autonome valutazioni, avrà altresì la facoltà di adeguare gli Obiettivi di Performance in modo tale da garantire una situazione che sia sostanzialmente equa rispetto a quella precedentemente in essere nell'eventualità in cui si verificano situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro del Gruppo ciò al solo fine di preservare le finalità del Piano.

Nel caso di de-listing o cambio di controllo, secondo le autonome valutazioni del Consiglio, potranno essere attribuite ai Beneficiari le Performance Unit e corrispondere anticipatamente il Premio rispetto ai termini previsti dal Regolamento. Il Consiglio può apportare al Piano le modifiche da esso ritenute opportune, secondo le proprie autonome valutazioni, al fine di allineare il Piano a norme di legge e regolamenti, correggere eventuali incoerenze, difetti od omissioni del Regolamento e/o del Piano.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani

Il Performance Units Plan 2017-2019 non prevede l'assegnazione fisica di strumenti finanziari, ma l'erogazione in denaro di compensi variabili differiti e ulteriormente sopposti a clausola di *lock up*, basati sul controvalore di azioni virtuali, determinato in relazione al valore delle azioni ordinarie di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

Trattandosi di un piano di Performance Unit, il Piano non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte della Società. Per l'attuazione del Piano è prevista, invece, l'attribuzione ai Beneficiari di Diritti, il che determina, ai termini e alle condizioni previste dal Regolamento, l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto alla corresponsione del Premio.

3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Il Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni S.p.A nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali del Piano si è attenuto alle linee guida ed ai criteri elaborati ed approvati dal Comitato Nomine e Remunerazioni. Dal momento che tra i potenziali beneficiari del Piano vi è anche l'Amministratore Delegato di Vittoria Assicurazioni S.p.A. lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta avente ad oggetto il Piano.

3.6. Data della decisione assunta dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1

In data 15 Marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni S.p.A., con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni riunitosi in data 15 Marzo 2017, ha approvato la Relazione sulla Remunerazione, contenente nella Sezione I le nuove politiche di remunerazione, e deliberato la proposta relativa ai Piani da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di Vittoria Assicurazioni S.p.a. convocata per il 28 aprile 2017 per l'approvazione del bilancio al 31/12/2016.

3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a).

L'Assemblea per l'approvazione del Piano è prevista per il 28 aprile 2017 in prima convocazione e, occorrendo, per il 29 aprile 2017 in seconda convocazione. In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano. Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, al momento non disponibili, saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di mercato dell'azione ordinaria Vittoria Assicurazioni S.p.A. registrato nella data della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione (15 marzo 2017) e nella data del parere espresso dal Comitato Nomine e Remunerazioni di Vittoria Assicurazioni (15 marzo 2017) è risultato pari ad € 9,856 (media del prezzo giornaliero dell'azione ordinaria Vittoria Assicurazioni S.p.A. nei 30 giorni di calendario del mese di dicembre 2016).

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

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art.114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui informazioni siano:**
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato ovvero**
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate al momento dell'assegnazione dei Diritti risulterebbe ininfluente nei confronti dei beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano che prevede l'assegnazione di Performance Unit, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni di Vittoria Assicurazioni S.p.A. non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti

I compensi maturati del Piano hanno natura monetaria, in quanto i piani basati su Performance Unit riproducono i meccanismi dei piani di Performance Share utilizzando però azioni "virtuali".

Tale piano stabilisce l'erogazione di pagamenti in denaro al raggiungimento di obiettivi in termini di "unità di performance", essendo l'unità di performance una partecipazione societaria virtuale, con la connessa dinamica di valore nel tempo. Ogni unità viene valorizzata ricorrendo al valore di mercato delle azioni ordinarie di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

I piani basati su Performance Unit prevedono quindi la fissazione al momento iniziale di un numero definito di unit, che alla fine del periodo di performance (c.d. periodo di "vesting" - maturazione), del periodo di differimento e dell'eventuale periodo di "lock up" (c.d. ulteriore periodo di maturazione), viene moltiplicato per il valore corrente del prezzo dell'azione e liquidato in denaro. Il dettaglio relativo alle regole di calcolo è indicato all'interno della Relazione sulla Remunerazione, redatta i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

4.2. Periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti e termine dei Piani

Il piano descritto prevede un unico ciclo di durata triennale 2017 – 2019 al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati, è previsto un ulteriore anno di differimento e un periodo di un anno di *lock up*, prima dell'attribuzione finale dell'eventuale premio maturato.

4.3. Il termine del piano

Il Piano si concluderà con la corresponsione dell'eventuale premio dopo l'approvazione del bilancio 2019 e successivamente ad un ulteriore periodo di *lock up* di un anno, successivamente all'anno di differimento previsto. Il Piano si concluderà con l'assegnazione dell'eventuale premio dopo l'approvazione del bilancio 2019 e con l'erogazione del premio differita al termine di un periodo di differimento di un anno e di un ulteriore anno di *lock up* e, pertanto, dopo l'approvazione del bilancio 2020.

4.4. Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il numero massimo di Performance Unit assegnato è pari a 69.000, di cui 36.000 all'Amministratore Delegato e 11.000 a ciascuno dei 3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche partecipanti al piano "Performance Unit Plan 2017 – 2019".

4.5. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

Si rinvia a quanto illustrato al par. 2.2. del presente Documento Informativo.

4.6. Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società o a terzi;

Le Performance Unit attribuite in esecuzione del piano non sono trasferibili per atto *inter vivos*. E' prevista la liquidazione agli eredi legittimi, in caso di decesso del beneficiario in vigenza del piano, limitatamente al bonus maturato alla data del decesso.

4.7. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Trattandosi di Piano di Performance Unit, in base al quale non vengono attribuite azioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei diritti assegnati, pertanto la presente sezione non risulta applicabile. È comunque vietata ai beneficiari l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione anticipata della Carica o del rapporto di lavoro, prima del pagamento del premio, il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti (o le Performance Unit già attribuite) che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà inoltre diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società. In fase di attuazione del Piano il Consiglio, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, procederà alla puntuale definizione degli effetti causati dall'eventuale cessazione della Carica o del rapporto di lavoro all'interno del Regolamento attuativo del "Performance Unit Plan 2017 2019".

Il beneficiario avrà diritto al riconoscimento del Bonus maturato nel periodo tra l'inizio del Periodo di Valutazione e la data di cessazione della Carica o del rapporto di lavoro, sulla base del criterio *pro-rata temporis* a condizione dell'effettivo raggiungimento del premio in caso di:

- I. dimissioni del Partecipante per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. accertata con sentenza passata in giudicato;
- II. licenziamento con preavviso del Partecipante per ragioni di carattere oggettivo integranti la nozione di giustificata ai sensi del CCNL applicabile;
- III. cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento o per decesso;
- IV. licenziamento per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL applicabile;
- V. risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è coinvolto nel processo decisionale ed esprime il proprio parere nella valutazione degli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione della carica.

4.9. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del Codice Civile

Non applicabile

4.12. Valutazione dell'onere atteso per la società alla data di erogazione come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

La stima del costo IAS del Piano è di circa € 884.000 sull'intero periodo di riferimento, considerando, il valore iniziale (Vi), il valore massimo finale (Vf) delle azioni di Vittoria Assicurazioni S.p.A., ed una performance raggiunta al 100%. Il costo IAS del Piano potrebbe diminuire sino a 0.

4.13. Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

In considerazione delle modalità di attuazione del Piano, l'adozione dello stesso non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

Con Particolare Riferimento all'attribuzione di azioni

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non applicabile

4.15 Nel caso di azioni non negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile

Milano, 15 marzo 2017

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

Allegati:

Tabella 1: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

TABELLA 1: PIANO DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Nome e cognome o categoria (1)	Carica (da indicare solo per i soggetti Riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Performance Units Plan 2017 - 2019						
		<u>Sezione 2</u> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del C.d.A. di proposta per l'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari Assegnati**	Data della assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo* di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Cesare Caldarelli	Amministratore Delegato	28 Aprile 2017	Performance Units	36.000	15 marzo 2017			2017-2019
Note								
3 Dirigenti con responsabilita' strategiche		28 Aprile 2017	Performance Units	33.000	15 marzo 2017			2017-2019
Note								

*il valore alla data di assegnazione, come descritto nel documento informativo **numero massimo ipotizzato al raggiungimento degli obiettivi