



ARGOMENTI ALL'ORDINE DEL GIORNO

INDICE

1. BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2017 DELLA SOCIETÀ INCORPORATA BG FIDUCIARIA SIM S.P.A.: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	3
2. BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2017, DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO, PRESENTAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2017 E INFORMATIVA RELATIVA ALLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DEL D.LGS. N. 254/2016 (RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2017): DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	4
3. RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO E RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE STESSE NELL'ESERCIZIO 2017: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	6
4. PROPOSTA DI INNALZAMENTO A 2:1 DEL RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	77
5. NOMINA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, PREVIA DETERMINAZIONE DEL NUMERO, DELLA DURATA IN CARICA E DEGLI EMOLUMENTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	82
6. NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE E DEL SUO PRESIDENTE E DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	94
7. APPROVAZIONE DEL PIANO LONG TERM INCENTIVE 2018, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	96
8. APPROVAZIONE DI UN PIANO DI FIDELIZZAZIONE DELLA RETE PER L'ESERCIZIO 2018, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	116
9. APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	137
10. AUTORIZZAZIONE ALL'ACQUISTO DI AZIONI PROPRIE E AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SULLE MEDESIME AL SERVIZIO DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI	157

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

1. BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2017 DELLA INCORPORATA BG FIDUCIARIA SIM S.P.A. DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, con decorrenza 1 gennaio 2018 ha avuto efficacia – in esecuzione della deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 12 ottobre 2017 e del conseguente atto di fusione stipulato in data 14 novembre 2017, a rogito Notaio Angelo Busani di Milano, rep. n. 40471/18725 – la fusione per incorporazione nella Vs. società della controllata BG Fiduciaria SIM S.p.A.

Sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 di BG Fiduciaria SIM S.p.A., informandoVi che lo stesso si è chiuso con un utile netto pari a euro 947.765,46.

Vi proponiamo quindi di deliberare di riportare totalmente a nuovo esercizio l'utile maturato dall'incorporata BG Fiduciaria SIM nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

2. BILANCIO DI ESERCIZIO AL 31 DICEMBRE 2017, DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO, PRESENTAZIONE DEL BILANCIO CONSOLIDATO AL 31 DICEMBRE 2017 E INFORMATIVA RELATIVA ALLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DEL D.LGS. N. 254/2016 (RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2017): DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

l'utile netto dell'esercizio è di 206.449.393,00 euro. Nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

> utile di esercizio	euro	206.449.393,00
> alla riserva legale	euro	41.538,00
> alla riserva utili a nuovo	euro	60.934.028,00
> attribuzione di un dividendo pari a 1,25 euro ciascuna alle 116.379.062 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi	euro	145.473.828,00

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 23 maggio 2018 (payment date), con stacco cedola il 21 maggio (ex date) e di corrisponderlo alle azioni che in data 22 maggio (record date) risultano legittimate alla percezione del dividendo.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *visto il progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e nelle singole voci, gli stanziamenti e gli accantonamenti proposti;*
- > *preso atto che, alla data odierna, il capitale sociale deliberato di 119.378.836,00 euro è sottoscritto e versato per euro 116.851.637 ed è diviso in 116.851.637 azioni da nominali 1,00 euro ciascuna e che alla data odierna figuravano tra i titoli di proprietà numero 472.575 azioni proprie;*
- > *visti la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, quella del Collegio Sindacale e gli altri documenti che costituiscono allegato al progetto di bilancio;*

delibera

- 1) *di approvare il bilancio per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2017;*
- 2) *di prendere atto della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 254 del 2016, appositamente espressa all'interno del documento Rapporto di sostenibilità 2017 cui la Relazione sulla gestione fa esplicito riferimento. Gli amministratori di Banca Generali S.p.A. sono responsabili per la predisposizione su base volontaria della dichiarazione non finanziaria ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254;*

- 3) *di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2017, pari a 206.449.393,00 euro come segue:*
- | | | |
|---|-------------|-----------------------|
| > <i>utile di esercizio</i> | <i>euro</i> | <i>206.449.393,00</i> |
| > <i>alla riserva legale</i> | <i>euro</i> | <i>41.538,00</i> |
| > <i>alla riserva utili a nuovo</i> | <i>euro</i> | <i>60.934.028,00</i> |
| > <i>attribuzione agli azionisti di un dividendo in denaro pari a 1,25 euro per ciascuna delle 116.379.062 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi</i> | <i>euro</i> | <i>145.473.828,00</i> |
- 4) *di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a decorrere dal 23 maggio 2018 (payment date) contro stacco cedola in data 21 maggio 2018 (ex date) della cedola numero 12 e con data di legittimazione a percepire il dividendo fissata al 22 maggio 2018 (record date);*
- 5) *di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale - anche disgiuntamente tra loro nonché per il tramite di procuratori speciali - ampio mandato al compimento di tutte le iniziative conseguenti all'assunzione e inerenti all'attuazione della presente deliberazione".*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

3. RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO E RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE STESSE NELL'ESERCIZIO 2017: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEQUENTI

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che la normativa emanata, in attuazione della CRD IV, dalla Banca d'Italia con la pubblicazione in data 20 novembre 2014 del 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 2013, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo della norma – in continuità con la regolamentazione precedente – è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione e di incentivazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

Le suddette disposizioni contengono disposizioni che prevedono:

- > per il solo personale più rilevante, un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- > il potere per l'Assemblea dei Soci di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite di 2:1;
- > limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale;
- > l'applicazione delle norme tecniche di regolamentazione relative (i) ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente di cui al Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604; e (ii) alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile di cui al Regolamento delegato (UE) del 12 marzo 2014, n. 527;
- > le regole in materia di politiche di remunerazione e incentivazione applicabili, tra gli altri, ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

In tale contesto la normativa di riferimento prevede:

- i) che sia l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii) che all'Assemblea stessa venga assicurata un'informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione.

Al tempo stesso si ricorda che, con propria delibera del 23 dicembre 2011, la Consob ha dettato una sistematica disciplina, che ha razionalizzato le disposizioni vigenti sulla trasparenza informativa della remunerazione degli esponenti degli emittenti titoli quotati. In tale ambito è richiesto a questi ultimi, tra l'altro, di predisporre una relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di compensi da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.

Il sopra descritto quadro di riferimento è poi completato dalle raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vs. Società aderisce, che recepiscono i principali contenuti delle Raccomandazioni emanate dalle autorità europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto.

Tutto ciò premesso, siete stati convocati per deliberare sulla Relazione sulla Remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi degli artt. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e 84-quater del Regolamento Emittenti, emanato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, nonché dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate nella versione del luglio 2015. La Relazione sulla Remunerazione è redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti e si compone di tre sezioni: la prima e la seconda illustrano la proposta di politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni e incentivazioni; la terza offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata nell'esercizio 2017, dando altresì disclosure dei compensi effettivamente corrisposti.

Nel rinviare alla Relazione sulla Remunerazione per gli aspetti di dettaglio, in conformità alla richiamata normativa posta dalla Banca d'Italia e dalla Consob, sottoponiamo in particolare alla Vostra approvazione il contenuto delle sezioni Prima e Seconda della Relazione sulla Remunerazione che, come accennato, illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione proposte dalla Società e dal Gruppo e le procedure da utilizzare per l'adozione e l'attuazione di tali politiche, mentre sui dati contenuti nella terza sezione la normativa richiede che i medesimi siano oggetto di semplice informativa assembleare.

Vi ricordiamo altresì che, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia:

- > in sede di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, la funzione di *compliance* è chiamata a valutare la rispondenza delle politiche stesse al quadro normativo di riferimento, verificando, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- > la funzione di revisione interna è chiamata a verificare con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di vigilanza.

Vi informiamo quindi che gli esiti di dette verifiche, inerenti (i) la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per l'anno 2018 al vigente quadro normativo di riferimento e (ii) la conformità operativa delle prassi di remunerazione alla normativa e alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 20 aprile 2017, sono riportati, per estratto, nella Relazione sulla Remunerazione.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *visto il contenuto del Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Parte I, Titolo IV “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013;*
- > *visto l'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58;*
- > *visto l'art. 84-quater della deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni;*
- > *visto l'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (secondo il testo approvato nel luglio 2015 dal Comitato per la Corporate Governance);*
- > *esaminato il testo della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013;*
- > *preso atto degli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di internal audit e di compliance;*
- > *preso atto dell'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione in merito;*
- > *udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,*

prende atto

dei contenuti della Terza Sezione del testo della Relazione sulla Remunerazione, inerenti all'attuazione nell'esercizio 2017 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017 e

delibera

- 1) *di approvare la Prima e la Seconda Sezione della Relazione sulla Remunerazione, che illustrano la politica in materia di remunerazione e incentivazione della Società e del Gruppo;*
- 2) *di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alle politiche di remunerazione e incentivazione, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare a uno dei suoi componenti la concreta realizzazione delle stesse”.*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

INDICE

SEZIONE 1	
EXECUTIVE SUMMARY	13
SEZIONE 2	
POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO	17
1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	18
2. I DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	20
2.1 Individuazione del personale più rilevante	20
2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	21
2.3 Criterio di proporzionalità	21
3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	22
3.1 Assemblea degli Azionisti	22
3.2 Consiglio di Amministrazione	22
3.3 Comitato per la Remunerazione	22
3.4 Organo responsabile della gestione	24
3.5 Collegio Sindacale	24
3.6 Funzioni aziendali di controllo interno	24
3.7 Risorse umane e altre funzioni	25
4. LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI	26
4.1 Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione	26
4.2 Componenti fisse della remunerazione del personale dipendente	26
4.3 Componenti variabili della remunerazione del personale dipendente	27
4.4 Determinazione del bonus pool	32
4.5 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)	33
4.6 Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile	33
4.7 Istituzione di un meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	35
4.8 Meccanismi di malus e di claw-back	36
4.9 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali	36
5. GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	37
5.1 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)	37
5.2 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	37
6. INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI	39
7. INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI	41
7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione	41
7.2 Componenti il Collegio Sindacale	41
7.3 Personale più rilevante	41
7.3.1 Dirigenti con Responsabilità strategiche	41
7.3.2 Altro personale più rilevante	43
7.3.3 Dirigenti responsabili delle funzioni di Controllo	43
7.4 Altro personale	44
7.4.1 Altri Dirigenti	44
7.4.2 Altri dipendenti (quadri direttivi e aree professionali)	44
7.4.3 Relationship Manager	44
7.4.4 Gestori dell'Area AM e di BG Fund Management Luxembourg	45
8. I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	46
8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto	46
8.2 La remunerazione dei Consulenti Finanziari e dei Manager	46

8.3	Figure appartenenti al Personale più rilevante	50
8.4	Istituti accessori alla remunerazione ricorrente	51
8.5	Forme di fidelizzazione	51

SEZIONE 3**RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017**

51

1. FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E CRITERI APPLICATI 52**2. INFORMAZIONE SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI** 55

2.1	Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	55
2.2	Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	55
2.3	Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	55
2.3.1	Amministratore Delegato e Direttore Generale	55
2.3.2	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2017	56
2.4	Remunerazioni per Linee di attività relative al personale più rilevante	56
2.5	Remunerazioni per le categorie del personale più rilevante	57
2.6	Remunerazioni per il restante personale dipendente	57

3. INFORMAZIONI IN MERITO ALLA REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI 58**4. TABELLE** 59

4.1	Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob n. 18049	
	Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	60
	Tabella 2 - Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	62
	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	64
	Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	64
	Schema 7-ter - Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali	66
	Schema 7-ter - Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	66
4.2	Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia - 7° aggiornamento Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV "Governance societaria, controlli interni, gestione dei rischi" - Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Sezione VI - Art. 450 CRR (Reg. UE 575/213)	
	Allegato Art. 450 CRR, lettera g): Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante"	67
	Allegato Art. 450 CRR, lettera h): Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"	68

**VALUTAZIONE DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE IN MERITO ALLA RISPONDEZZA
DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2018 AL QUADRO NORMATIVO
DI RIFERIMENTO**

70

**ESTRATTO DELL'AUDIT REPORT RELATIVO ALLA VERIFICA DELLA RISPONDEZZA
DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E ALLA VIGENTE
NORMATIVA**

74

**INFORMATIVA DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE IN MERITO ALL'ATTIVITÀ
SVOLTA IN MATERIA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE**

76

ORGANI SOCIALI al 20.03.2017

BANCA GENERALI S.P.A. ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Presidente	Giancarlo Fancel	
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Gian Maria Mossa	
Consiglio di Amministrazione	Giovanni Brugnoli Azzurra Caltagirone Anna Gervasoni Massimo Lapucci Annalisa Pescatori Cristina Rustignoli Vittorio Emanuele Terzi	Amministratore non esecutivo e indipendente Amministratore non esecutivo Amministratore non esecutivo e indipendente Amministratore non esecutivo e indipendente Amministratore non esecutivo e indipendente Amministratore non esecutivo Amministratore non esecutivo e indipendente
Collegio Sindacale	Massimo Cremona Mario Francesco Anaclerio Flavia Minutillo	Presidente
Segretario del Consiglio di Amministrazione	Domenica Lista	

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Cari Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione del Gruppo Banca Generali per l'anno 2018.

La definizione delle politiche per l'esercizio in corso tiene conto della struttura della Banca, dell'insieme dei valori e della mission orientata alla qualità e alla soddisfazione della clientela, mantenendo l'intento di uno sviluppo sostenibile e la creazione di valore nel tempo per tutti i diversi interlocutori.

Un'efficace politica di remunerazione ha consentito anche quest'anno di allineare l'interesse degli azionisti a quello del management, confermandosi nuovamente come strumento fondamentale per attrarre, motivare e fidelizzare professionisti qualificati che condividono ed rappresentano positivamente i nostri valori.

Nell'ottica di un miglioramento continuo, le Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del 2018 continueranno a rafforzare con rinnovata enfasi il legame tra remunerazione, rischio e profittabilità, supportando di fatto il raggiungimento dei risultati di business attesi non solo nel breve ma anche nel lungo periodo.

A seguito dell'introduzione lo scorso anno del programma di fidelizzazione dedicato alla rete di consulenti, la tensione all'innovazione continua ci ha portato quest'anno a introdurre il primo Long Term Incentive (LTI) interamente in azioni di Banca Generali. Questa scelta è stata portata avanti in continuità con la volontà di coniugare in maniera chiara i risultati di lungo periodo del Gruppo bancario con le performance di qualità del Top Management, aiutandoci così a incrementare ulteriormente stabilità e sostenibilità nel tempo.

Gli obiettivi strategici fissati sono ambiziosi e richiedono nuova attenzione alla concretizzazione eccellente, che potrà realizzarsi solo attraverso l'energia, il coinvolgimento e la consapevolezza nel tempo di tutte le nostre persone.

Trasparenza, linearità, meritocrazia e collegamento stretto con i risultati rimangono i cardini delle scelte che operiamo in materia di remunerazione, perché ci consentono di continuare a valorizzare il capitale umano, massimizzando così il vantaggio di tutti gli stakeholder coinvolti.

Colgo l'occasione per ringraziare i Consiglieri, Anna Gervasoni e Annalisa Pescatori, nonché il Presidente del Collegio Sindacale Massimo Cremona e i sindaci Flavia Minutillo e Mario Anaclerio per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato.

Cordialmente,

*Giovanni Brugnoli
Presidente Comitato per la Remunerazione*

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

SEZIONE 1

EXECUTIVE SUMMARY

LA MISSION

Garantire una remunerazione competitiva a fronte di una performance e di una crescita sostenibili

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, ricerca il miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo bancario, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Si ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management del Gruppo bancario possano favorire la competitività e il governo dell'impresa.

Inoltre la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

APPROCCIO RETRIBUTIVO IN SINTESI

Principali elementi delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione 2018



1. Principali driver delle politiche di remunerazione e incentivazione



- > Trasparenza delle politiche.
- > Politiche di retribuzione coerenti con il perseguimento di una *performance* e di una crescita sostenibile nel tempo.
- > Puntuale e costante conformità alle normative.
- > Limitata applicazione del criterio di proporzionalità, ove consentito dalle previsioni normative e nel rispetto delle stesse.
- > Costante screening dei *trend* e delle prassi di mercato.

In funzione del rispetto dei pilastri della nostra politica retributiva, già propri delle previsioni 2017, è possibile operare una corretta definizione di livelli retributivi competitivi.

2. Conformità alle normative



- > Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014.
- > Banca d'Italia "Disposizioni di vigilanza per le Banche", 7° aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti.
- > Direttiva Europea sui Requisiti Patrimoniali (CRD IV).
- > Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

La strutturazione delle politiche di remunerazione è effettuata assolvendo in un'unica soluzione alle disposizioni in materia previste dalla disciplina nazionale e comunitaria del settore bancario, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Autodisciplina per le società quotate.

3. Identificazione del personale più rilevante



- > Definizione del personale più rilevante in linea con gli RTS (*Regulatory Technical Standards*) emanati dalla Commissione Europea su proposta dell'EBA, come da indicazioni dell'*Authority* Banca d'Italia e recepiti nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604
- > Particolare attenzione posta sulle figure appartenenti alla categoria dei Consulenti Finanziari.
- > Limitata applicazione dei criteri di proporzionalità, ove previsti, per gli "altri istituti".

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia per identificare il "personale più rilevante", la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo bancario e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società ha effettuato, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, uno strutturato processo di valutazione, basandosi sia su criteri qualitativi che quantitativi.

4. Benchmarking retributivo



- > Partecipazione all'indagine retributiva annuale ABI.
- > Riguardo al personale più rilevante, effettuazione di analisi comparative delle soluzioni adottate da un *Pool di Competitor* selezionati, con l'ausilio di un consulente esterno indipendente.

La politica retributiva del Gruppo bancario è definita, per quanto attiene le prassi di mercato credito e finanza, tenendo a riferimento le indicazioni provenienti dall'indagine annuale ABI, con l'obiettivo di disporre di indicazioni di benchmark circa la retribuzione fissa e variabile dei dirigenti del gruppo. Inoltre per quanto riguarda il personale più rilevante la definizione delle componenti del pacchetto è avvenuta anche con il supporto di specifiche indagini commissionate ad un consulente esterno indipendente.

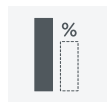
5. Modalità di collegamento tra risultati e remunerazioni



- > Utilizzazione di parametri volti ad apprezzare la sostenibilità nel tempo delle *performance* aziendali, in termini di rischi assunti e liquidità necessaria.
- > Utilizzazione dei *target* economico/finanziari indicati nel *budget* relativo all'esercizio di competenza quali *target* per il sistema di MBO, ove consentito.
- > Obiettivi di performance definiti considerando le misure di correzione per il rischio più opportune in considerazione delle attività svolte.
- > Riferimento ad obiettivi economico/finanziari del Gruppo bancario e del Gruppo Assicurazioni Generali quali *target* per piani di LTI
- > Applicazione di *gate* d'accesso, logiche di *malus* e di *claw-back*.

Le forme di retribuzione variabile sono state parametrizzate ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del Gruppo di appartenenza, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, con una struttura atta alla prevenzione dell'insorgenza di conflitti di interessi.

6. Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per il personale più rilevante



- > Previsione di un meccanismo di "*cap*" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale.
- > Il limite del 2:1 rappresenta il limite massimo previsto per 21 esponenti del personale più rilevante.

Il meccanismo del *cap* verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto prefissato con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Quindi tale meccanismo, operante per cassa, tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei *bonus* attinenti alla maturazione in esercizi precedenti a quello di introduzione del *cap* e differiti. Per il 2018 è stato quindi proposto all'assemblea degli azionisti l'innalzamento a 2:1 del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per la determinazione del compenso di 21 soggetti (di cui 14 Manager di Rete) facenti parte del personale più rilevante.

7. Sistema di incentivazione legato alla performance annuale



- > Conferma dell'approccio a *bonus pool* del sistema incentivante di gruppo 2018.
- > Il sistema prevede una misurazione della *performance* sia a livello individuale che di gruppo/banca.

È determinato con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le politiche retributive, un *bonus pool* complessivo, che potrà essere erogato, in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità, al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale.

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

SEZIONE 2

POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO

1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il Gruppo Banca Generali, nell'applicazione della propria politica retributiva, ricerca il miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo bancario, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Si ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della Banca possano favorire la competitività e il governo dell'impresa. Inoltre la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Sotto questo profilo la strategia retributiva del Gruppo Banca Generali è determinata in coerenza con:

- > **la Mission del Gruppo bancario** (“Essere la prima banca private per valore del servizio ed innovazione”), in particolare per quanto riguarda la volontà di generare risultati costanti ed eccellenti per i nostri stakeholder nel breve e nel medio-lungo termine, assicurando al contempo la sana e prudente gestione del rischio, l'equilibrio dell'impresa e l'allineamento con gli obiettivi strategici;
- > **i valori del Gruppo bancario**, e più specificatamente **la responsabilità, l'affidabilità e l'impegno**, sui quali dev'essere improntata l'azione sia del top management che dei collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;
- > **la governance del Gruppo bancario**, quale modello societario/organizzativo ed insieme di regole che indirizzano l'operatività verso:
 - una puntuale e costante **conformità alle norme**,
 - **il rispetto delle modalità** con cui devono esplicitarsi le relazioni intercorrenti tra gli organi di governo e tra le diverse strutture aziendali,
 - **l'osservanza e l'adeguatezza dei processi** in essere in base al sistema di controllo e gestione dei rischi vigente;
- > **la strategia adottata in tema di sostenibilità**, tra le cui priorità vi sono quelle di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di **valorizzare le persone** che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione, anche attraverso un'adeguata remunerazione e disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio.

La politica retributiva così definita supporta *mission*, valori, *governance* e sostenibilità, dando vita, quindi, ad una continua interazione che consente, da una parte, un costante miglioramento delle prassi retributive adottate e, dall'altra, il consolidamento degli elementi sopra considerati.

In tale contesto **obiettivo prioritario** delle politiche retributive è garantire una remunerazione adeguata a fronte di una *performance* sostenibile. A tal fine ogni azione in materia di remunerazione è ispirata e motivata dai seguenti principi:

- > **equità interna**: la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate. Ciò vale sia per le posizioni apicali, sia per le altre fasce di popolazione, per queste ultime coordinandosi con quanto previsto in materia dal contratto collettivo nazionale ed aziendale in vigore;
- > **competitività**: il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione ad indagini retributive sia generali che di settore;
- > **coerenza**: intesa come capacità di accordare trasversalmente in tutto il Gruppo bancario trattamenti retributivi analoghi a figure professionali assimilabili, tenendo conto della tipologia di business per cui le medesime operano, l'area geografica di appartenenza ed altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo. Ciò consente altresì di promuovere la crescita delle risorse anche attraverso la mobilità;
- > **meritocrazia**: intesa come sistema volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed i comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento, che devono essere orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere e una puntuale valutazione dei rischi.

Il quadro normativo di riferimento

Sotto il profilo normativo le Politiche in materia di remunerazione e incentivazione sono elaborate in conformità ai contenuti e alle previsioni:

- > delle **Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione** (7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti), applicando, in alcuni casi, il principio di proporzionalità previsto dalle medesime, tenuto conto delle caratteristiche, delle dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta dalla Banca e dal Gruppo bancario.
- > dell'**art. 84-quater del regolamento emittenti** (Delibera Consob 11971/99) introdotto dalla Delibera Consob n. 18049 - 23 dicembre 2011 che ha operato una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza. In tale ambito è richiesto alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.
- > del **Codice di Autodisciplina delle società quotate**, da ultimo aggiornato a luglio 2015 che ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Con il presente documento si intende, pertanto, assolvere in **un'unica soluzione** alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste dalla disciplina del settore bancario e dalle disposizioni regolamentari e di autodisciplina concernenti le società emittenti.

Inoltre, al fine di assicurare la coerente attuazione delle politiche di remunerazione nell'ambito del Gruppo Generali, in sede di redazione del presente documento e fatte salve le peculiarità dettate dalla normativa applicabile al settore bancario, sono stati considerati i principi e le linee guida contenute nella Group Remuneration Internal Policy redatta da Assicurazioni Generali in adempimento alla normativa di riferimento.

2. I DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il personale più rilevante

Le Disposizioni di Banca d'Italia si riferiscono al “*personale*”, categoria in cui rientrano **i**) i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e **ii**) i dipendenti e collaboratori. In tale ambito la Banca individua il **personale più rilevante** al quale devono essere applicate le regole di maggior dettaglio. Per quanto attiene i Consulenti Finanziari, legati alla società da un rapporto di agenzia, si applicano, in aggiunta ai principi generali, le previsioni di cui alla Sezione IV delle Disposizioni stesse (“*La politica di remunerazione per particolari categorie*”).

2.1 Individuazione del personale più rilevante

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni, per identificare il “personale più rilevante”, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo bancario e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società è tenuto ad effettuare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, un processo di autovalutazione applicando a tal fine quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. Detta autovalutazione si basa sulla struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 dicembre 2017, entrata in vigore l'1 gennaio 2018.

In tale contesto è stata condotta l'analisi per l'identificazione del personale più rilevante attraverso l'applicazione, come previsto, delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento citato (c.d. *Regulatory Technical Standards for Identified staff* - RTS) che integra la direttiva 2013/36/UE.

La suddetta autovalutazione ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del personale più rilevante:

- > **Alta Direzione:** Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti, Vice Direttore Generale Reti Commerciali, Canali Alternativi e di supporto (di seguito indicati anche come VDG);
- > **Altro personale più rilevante:** in tale ambito sono stati identificati:
 - i) i responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti: Responsabile Area CFO&Strategy, Responsabile Direzione Finanza, Responsabile Direzione Crediti, Responsabile dell'Area AM che ricopre anche il ruolo di Executive Director di BG FML, Direttore Generale BG FML;
 - ii) i responsabili, con riporto diretto al personale del precedente punto (i), che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: si tratta del Responsabile Area Private Relationship Manager e del Responsabile Area Canali Alternativi e di Supporto;
 - iii) i responsabili di funzioni elencate al punto 9) dell'art 3 del Regolamento delegato (UE) che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: si tratta del Responsabile Area COO, del Responsabile Direzione General Counsel e del Responsabile Area Wealth Management;
- > **Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo:** Responsabile Direzione Compliance e Anti Money Laundering, Responsabile Direzione Internal Audit, Responsabile Direzione Risk e Capital Adequacy, Responsabile Direzione Human Resources (ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013);
- > **Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della Banca:** Sales Managers, Area Managers, Head of Business Development Top Wealth Advisor/Top Private Banker, Head of Recruiting;
- > **Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore a 750.000,00 euro ed inferiore a 1.000.000,00 euro**, in coerenza con le previsioni del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, con remunerazione avente caratteristiche strutturali tali da poter raggiungere o superare la soglia di 750.000,00 euro anche nell'esercizio successivo (valutazione di persistenza della remunerazione);
- > **Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore a 1.000.000,00 euro**, in coerenza con le previsioni del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

Il risultato del processo di valutazione per l'identificazione del personale più rilevante ha portato all'individuazione a livello di Gruppo bancario di un totale di 65 soggetti (inclusi anche consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

Si precisa che la Banca, nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante, ha inteso applicare a taluni Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, che nel 2017 hanno percepito una remunerazione superiore a 750.000 euro, il paragrafo 2 dell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 in relazione al criterio di cui al par. 1, lettera a) del medesimo art. 4, al fine di ottenere da Banca d'Italia l'approvazione di cui par. 5 del richiamato articolo. Ove tale approvazione non dovesse essere resa, anche tali Consulenti Finanziari rientreranno nel novero del personale più rilevante.

2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi della Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato. In tale contesto devono intendersi tali i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società. In coerenza con le scelte adottate dalla Società, sono ricompresi in tale categoria gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i componenti dell'Alta Direzione come precedentemente identificati.

Si precisa che nel seguito del documento, allorché si utilizzi genericamente il termine "dirigenti" questo è da intendersi in senso tecnico e quindi non comprensivo degli amministratori e dei componenti effettivi del Collegio Sindacale; peraltro nei diversi passaggi, ove opportuno, sarà fornita apposita precisazione in tal senso.

2.3 Criterio di proporzionalità

Le Disposizioni di Banca d'Italia si applicano all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggiore dettaglio, che si applicano al solo "personale più rilevante". Inoltre, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscono le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta in modo da realizzare gli obiettivi della regolamentazione.

Ai fini dell'applicazione del **principio di proporzionalità** la normativa suddivide i gruppi bancari in tre categorie: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le banche di minori dimensioni o complessità operativa e le banche intermedie.

Banca Generali, sulla base di tale suddivisione, appartiene alla fascia delle banche intermedie (con un livello dimensionale prossimo a quello inferiore). Per tali banche, le Disposizioni prevedono che le regole di maggior dettaglio relative al personale più rilevante possano essere applicate con percentuali, periodi di differimento e di *retention* almeno pari alla metà di quelli stabiliti e crescenti in funzione delle caratteristiche della Banca o del Gruppo bancario.

3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica della politica in materia di remunerazione.

3.1 Assemblea degli Azionisti

In conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, l'Assemblea degli azionisti: **i) stabilisce i compensi** spettanti agli organi dalla stessa nominati; **ii) approva le politiche di remunerazione e incentivazione e i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari** a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. **golden parachutes**); **iii)** su proposta motivata del Consiglio di Amministrazione, fissa un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale **superiore a 1:1**, secondo quanto stabilito nella Sezione III, par. 1 delle Disposizioni.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione e incentivazione. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione; in particolare, tale organo, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, determina, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, **la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche** (compresi i partecipanti ai Comitati consiliari), **la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale**, degli eventuali altri componenti l'**Alta Direzione**, dei **responsabili delle principali linee di business** e dei **responsabili delle funzioni di controllo**; inoltre provvede anche ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea degli azionisti, spetta poi al Consiglio di Amministrazione la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società e la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione del personale rilevante tengano nella dovuta considerazione le politiche di **contenimento del rischio** e siano coerenti con la Politica di remunerazione adottata dalla società, gli obiettivi di lungo periodo della Banca e del Gruppo bancario, la cultura aziendale ed il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone altresì annualmente all'Assemblea degli Azionisti **un'informativa**, corredata anche da **informazioni quantitative**, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti ed in particolare della Direzione Human Resources, della Direzione General Counsel, della Direzione Compliance e Anti Money Laundering, dell'Area CFO&Strategy (Direzione Pianificazione e Controllo e Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale), della Direzione Risk e Capital Adequacy.

3.3 Comitato per la Remunerazione

Banca Generali ha costituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione svolge il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nel procedimento formativo della volontà della Società in materia di determinazione delle retribuzioni degli esponenti aziendali che ricoprono le più alte cariche e dei responsabili delle funzioni di controllo. Il predetto Comitato è attualmente composto da tre componenti non esecutivi e indipendenti del Consiglio di Amministrazione ed è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. L'organo di cui trattasi svolge regolarmente le attività propositive e consultive che gli sono proprie, redige i relativi verbali e le relazioni richieste dallo svolgimento dell'attività della Banca.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2015 e

rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017. Di seguito la descrizione della composizione vigente del Comitato:

NOME E COGNOME	CARICA
Giovanni Brugnoli	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Anna Gervasoni	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Annalisa Pescatori	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007

I compiti del comitato per la remunerazione

- I) presentare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato ed agli altri eventuali amministratori esecutivi, esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- II) esprimere al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante al personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione - in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente e dalla Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione adottata dalla Società - esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione;
- III) essere consultato in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante, come individuato nella Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione adottata dalla Società;
- IV) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente e dalla Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione adottata dalla Società, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- V) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, formulando raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
- VI) vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- VII) formulare pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. *Golden parachutes*); valutare gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- VIII) esprimere, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- IX) formulare pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
- X) esprimere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche delle controllate aventi rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ., nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime società;

- XI) curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- XII) fornire adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci, in tempo utile per la preparazione delle riunioni convocate per la trattazione della materia di cui trattasi;
- XIII) presenziare alle adunanze dell'Assemblea dei soci attraverso il suo Presidente o altro componente del Comitato;
- XIV) assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- XV) collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare, con il comitato Controllo e Rischi, incaricato di verificare che gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
- XVI) svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuire al Comitato con apposite deliberazioni.

3.4 Organo responsabile della gestione

L'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli Dirigenti, diversi da quelli la cui competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della politica determinata dall'Assemblea dei Soci e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, è di competenza dell'organo responsabile della gestione (individuato in base alle deleghe attribuite), supportato dalla Direzione Human Resources, dalla Direzione General Counsel, dalla Direzione Compliance e Anti Money Laundering, dalla Direzione Pianificazione e Controllo, dalla Direzione Risk e Capital Adequacy per le parti di relativa competenza.

Il processo di assegnazione degli obiettivi il cui raggiungimento determina la corresponsione della retribuzione variabile e la determinazione dell'importo massimo della retribuzione variabile stessa è formalizzato e documentato.

3.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione dell'Amministratore Delegato e della Direzione Generale.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

3.6 Funzioni aziendali di controllo interno

Le funzioni di controllo della Banca collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- > la funzione di Compliance, assicurata dalla **Direzione Compliance e Anti Money Laundering**, verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto sociale, nonché dell'autoregolamentazione, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- > la funzione di Internal Audit, assicurata dalla **Direzione Internal Audit**, verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di settore. Anche in questo caso la funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- > la funzione di Risk Management, assicurata dalla **Direzione Risk e Capital Adequacy**, verifica l'adeguatezza degli indicatori di rischio utilizzati e, in fase di fissazione degli obiettivi, dei relativi parametri da correlare ai livelli di *performance*.

3.7 Risorse umane e altre funzioni

La **Direzione Human Resources** garantisce **aiuto tecnico e predispone il materiale** di supporto prope-
deutico alla definizione delle politiche e alla loro attuazione.

La **Direzione Pianificazione e Controllo** e il Servizio **Pianificazione e Controllo Commerciale** sono coin-
volti in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei **parametri**
quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione
del *budget* di spesa, e per la definizione delle politiche attinenti ai Consulenti Finanziari.

Altre direzioni aziendali sono di volta in volta coinvolte per l'individuazione ed il controllo dei **parametri**
qualitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile.

4. LA REMUNERAZIONE E LE MODALITÀ DI COLLEGAMENTO CON I RISULTATI

Il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili alle quali, per alcuni manager, si aggiunge la partecipazione a piani di *Long Term Incentive*, che legano la retribuzione ad obiettivi di lungo termine del Gruppo bancario e del Gruppo Assicurazioni Generali di appartenenza.

4.1 Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione

Nelle Disposizioni di Banca d'Italia sopra citate, assume particolare importanza l'introduzione, per il personale più rilevante, di un limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. La Banca, al fine di assicurare il rispetto di tale rapporto, ha previsto:

- > in via generale, una percentuale di remunerazione variabile al di sotto o pari a tale soglia per il personale in oggetto.

Per singole e determinate figure aziendali (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttori Generali, Responsabile Area Canali Alternativi e di Supporto, Responsabile Area Asset Management, Responsabile Area Private Relationship Manager, Responsabile Area Wealth Management, due Sales Manager, dieci Area Manager, un Head of Business Development Top Wealth Advisor/Top Private Banker e un Head of Recruiting):

- > la proposta motivata all'Assemblea dei Soci di derogare al rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, elevandolo **fino al massimo del 2:1**. Detta proposta, – fondata sulle motivazioni espresse nella apposita relazione ed in particolare sulla considerazione che in un contesto di mercato specialistico come quello in cui opera la Banca, in cui si trova a competere con player internazionali, un pacchetto remunerativo competitivo rispetto a quello dei *competitor*, per coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale o ruoli manageriali nelle strutture commerciali, consente di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa ed a garantire il conseguimento dei risultati di business – in conformità alle previsioni regolamentari vigenti, è stata trasmessa nei termini previsti alla Banca d'Italia.

Per il restante personale, il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce: per le aree professionali ed i quadri direttivi non supera di regola il 40%, e può arrivare fino al 100% per determinate categorie di personale. In particolare possono arrivare:

- > al livello del 100% (o superiore in presenza di piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi di raccolta/ricavo e privi di minimi garantiti) le figure che operano nell'ambito di unità operative di natura commerciale;
- > al livello del 100% i "gestori" nell'ambito delle attività di asset management, nel caso di raggiungimento pieno dei risultati assegnati.

Per quanto attiene le restanti figure ricomprese tra i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede uno specifico dettaglio delle componenti del pacchetto retributivo e della loro suddivisione in logica di componenti ricorrenti ed incentivanti è esposto al punto 8.2.

4.2 Componenti fisse della remunerazione del personale dipendente

Le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità allo stesso attribuite e delle competenze manageriali e tecniche possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine.

Tra le componenti fisse della remunerazione è stato introdotto lo strumento della c.d. **Indennità di Carica**, nella configurazione dei pacchetti remunerativi di alcuni manager con funzioni di controllo e del Dirigente



Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari. Tale strumento è una componente della retribuzione fissa in aggiunta alla tradizionale retribuzione annua lorda, è legato ad alcuni specifici ruoli (l'indennità è assegnata per compensare uno specifico ruolo e/o le relative responsabilità, può essere oggetto di rinegoziazione, anche annualmente, in base a modifiche dei requisiti specifici del ruolo, fermo restando che la stessa viene meno nel caso in cui il beneficiario sia assegnato, nell'ambito dell'azienda, ad un ruolo che non prevede indennità di carica).

Nella remunerazione fissa totale del personale vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda, le indennità di carica, i compensi quali amministratore, le *housing allowance* (o i contratti di subaffitto), oltre alla previdenza integrativa collettiva aziendale, le garanzie sanitarie e le polizze aziendali per i casi di morte ed invalidità permanente.

Una parte importante delle componenti fisse della remunerazione è quindi rappresentata dal pacchetto *benefit*, che assume un peso significativo in rapporto alla retribuzione fissa (per quadri direttivi e aree professionali tale rapporto si attesta al 15% circa, per i dirigenti mediamente attorno al 25% circa). In particolare per i dirigenti esso comprende l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, le polizze vita e infortuni professionali ed extraprofessionali e l'autovettura aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono quindi regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

4.3 Componenti variabili della remunerazione del personale dipendente

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La *performance* viene valutata con un approccio che tiene conto – a seconda della fascia di popolazione e dell'arco temporale considerati – dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e, con particolare riferimento alle figure apicali, dei risultati dell'azienda/gruppo nel suo complesso.

Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali ad esempio piani di *long term incentive* e sistemi di *bonus* differiti, come di seguito definiti) si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Inoltre, tra le componenti variabili della remunerazione sono ricompresi anche i patti di stabilità e di non concorrenza e i trattamenti *tantum* specifici garantiti in fase di assunzione.

Tutte le forme di retribuzione incentivante, collegate alla *performance* della Banca e del Gruppo bancario, tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi. Prevedono **gate di accesso**, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potranno essere erogate, nonché **meccanismi di malus e di claw-back** come successivamente illustrati.

Incentivazione di breve termine: il “Management by Objectives” e le “Balanced Scorecards”

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo cosiddetto di **Management by Objectives (M.B.O.)** che persegue la coerenza con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* per l'esercizio di riferimento. Il sistema di *Management by Objectives* è collegato allo strumento delle **Balanced Scorecards**.

L'adozione di tale strumento è tesa a tradurre le strategie del piano industriale di Gruppo in un insieme di obiettivi, che tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle *performance* globali del Gruppo bancario. Gli obiettivi vengono assegnati annualmente, in schede comunicate ai singoli destinatari. La finalità di tale strumento è quella della ricerca del massimo allineamento

strategico del management, in quanto tutte le posizioni dirigenziali contribuiscono alla creazione di valore per gli shareholder, attraverso il raggiungimento di obiettivi sia quantitativi che qualitativi, ma comunque misurabili.

La retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi. La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa su linee guida differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuite al dirigente, identificando l'impatto delle singole posizioni al raggiungimento dei relativi *target*.

Il perimetro applicativo generale

Il metodo *M.B.O.* è utilizzato per la definizione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, dei dirigenti e di alcuni quadri direttivi. In particolare per alcune specifiche figure aziendali (*Relationship Manager* e gestori operanti nell'ambito dell'Area AM e in BG FML) al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo manager, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo bancario a favore di obiettivi quantitativi individuali, connessi con il ruolo svolto nell'ambito del Gruppo.

La retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi o alla valutazione su base annuale e non ricorrente di progetti speciali con alto impatto sullo sviluppo del business e della *performance* aziendale.

Piani di incentivazione di medio-lungo termine: Long Term Incentive

I piani in essere

La remunerazione variabile **di medio-lungo termine** di Banca Generali, per quanto concerne i piani in corso avviati in precedenti esercizi, si sostanzia in piani pluriennali basati su azioni di Assicurazioni Generali, Long Term Incentive di Gruppo Assicurazioni Generali di tempo in tempo approvati dagli organi competenti, di cui sono destinatari l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, alcuni dirigenti con responsabilità strategiche nonché altri dirigenti individuati in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo bancario e purché tale ruolo fosse rilevante anche per il Gruppo Generali.

Dal 2013 Banca Generali partecipa a piani di Assicurazioni Generali basati su un unico 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 2015, 2016 e 2017.

L'assegnazione azionaria relativa al piano LTI 2015, il cui ciclo di performance si è chiuso alla fine del 2017, avrà luogo ad aprile 2018 (v. Sezione III della presente Relazione), mentre quelle relative ai piani LTI 2016 e 2017 potranno avere luogo rispettivamente nel 2019 e 2020.

I Piani attualmente in essere legano la componente variabile della remunerazione ad obiettivi di lungo termine del Gruppo bancario e del Gruppo Assicurazioni Generali per il triennio di riferimento. Tali piani si basano sui seguenti aspetti fondamentali:

- > sono rolling e si articolano in cicli, ciascuno della durata di tre anni;
- > prevedono che l'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi venga erogato attraverso l'assegnazione di azioni;
- > definiscono gli obiettivi ai quali subordinare l'erogazione dell'incentivo all'inizio del triennio di riferimento di ciascun ciclo;
- > determinano il numero delle azioni da assegnare all'inizio di ciascun triennio.

Piano LTI 2018

Per il 2018 è previsto un **nuovo piano di incentivazione di lungo termine** basato su azioni di Banca Generali, *Long Term Incentive* di Gruppo Banca Generali 2018 (Piano LTI 2018).

Il piano, nel rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile, nonché in linea con la migliore prassi in materia, è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni di Banca Generali allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti.

Il piano persegue infatti gli obiettivi:

- > di stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata ad obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- > di sviluppare la cultura della performance secondo una logica di gruppo;
- > di contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei Beneficiari;
- > di fidelizzare il management a livello di Gruppo bancario.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede che le azioni siano assegnate e rese disponibili ai beneficiari in un orizzonte temporale complessivo di 6 anni. Il Piano prevede che il numero di azioni effettivamente assegnate sia direttamente correlato al raggiungimento di Obiettivi di Gruppo bancario e di Obiettivi di Gruppo Generali ed alla verifica del superamento di specifici gate di accesso.

In considerazione dell'utilizzo di azioni proprie di Banca Generali, si è ritenuto di assegnare un peso maggiore alla performance del Gruppo bancario, adottando per gli indicatori del Gruppo Banca Generali un peso dell'80% e per quelli del Gruppo Generali un peso del 20%.

Sono stati individuati complessivamente quattro obiettivi:

- > due Obiettivi di Gruppo bancario, legati a indicatori oggettivamente misurabili quali tROE¹ ed EVAs², e
- > due Obiettivi di Gruppo Generali legati a indicatori oggettivamente misurabili quali Relative TSR³ e Return on Equity (ROE)⁴.

Per quanto riguarda i Gate di accesso sono previsti:

- > due indicatori che rappresentano delle soglie di accesso specifiche del Gruppo bancario connessi al Total Capital Ratio e al Liquidity Capital Ratio, al cui raggiungimento è subordinato il diritto all'assegnazione delle azioni (100%);
- > un indicatore che rappresenta una soglia di accesso del Gruppo Generali connessa al Regulatory Solvency Ratio, al cui raggiungimento è subordinato il diritto all'assegnazione della sola parte di azioni legate al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo Generali (20%).

Alla fine del triennio di riferimento del Piano, le Azioni accantonate verranno definitivamente assegnate ai Beneficiari in soluzione unica.

Il piano si basa quindi sui seguenti aspetti fondamentali:

- > l'incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi viene erogato attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie di Banca Generali S.p.A.;
- > il diritto a ricevere le azioni è connesso alla verifica del superamento di una soglia d'accesso, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione e che rappresenta in tal senso una condizione sospensiva;

1 Con riferimento al Gruppo bancario, è calcolato dividendo l'utile netto per la media del patrimonio netto da cui sono stati esclusi gli attivi intangibili, l'utile netto e le riserve da rivalutazione.

2 Con riferimento al Gruppo bancario, è calcolato come differenza tra l'utile netto del periodo di riferimento e il costo del capitale (ke * capitale assorbito medio).





3 Con riferimento al Gruppo Generali, il TSR relativo confrontato con le aziende che costituiscono l'indice STOXX Euro Insurance (peer group).

L'indice STOXX Euro Insurance (peer group) è attualmente composto da:

- 1 Allianz;
- 2 Axa;
- 3 Muenchener Rueck;
- 4 Sampo;
- 5 NN Group;
- 6 Aegon;
- 7 Ageas;
- 8 Hannover Rueck;
- 9 Scor;
- 10 Mapfre;
- 11 Poste Italiane;
- 12 CNP Assurances;
- 13 Delta Lloyd;
- 14 Unipolsai.

4 Con riferimento al Gruppo Generali, il risultato operativo al netto di oneri finanziari e imposte diviso per la media del capitale rettificato, come definito nella "Nota metodologica sugli indicatori alternativi di performance" all'interno della Relazione sulla Gestione del Gruppo.

- > la valutazione complessiva della performance è determinata attraverso la valutazione di due obiettivi di Gruppo Banca Generali (per un peso dell'80%) e di ulteriori due obiettivi di Gruppo Generali (per un peso del 20%) come illustrato nelle tabelle sottostanti. Le percentuali effettive di *vesting* saranno calcolate secondo un'interpolazione lineare tra i diversi livelli degli indicatori - cui è attribuito pari peso - e le performance effettivamente raggiunte.

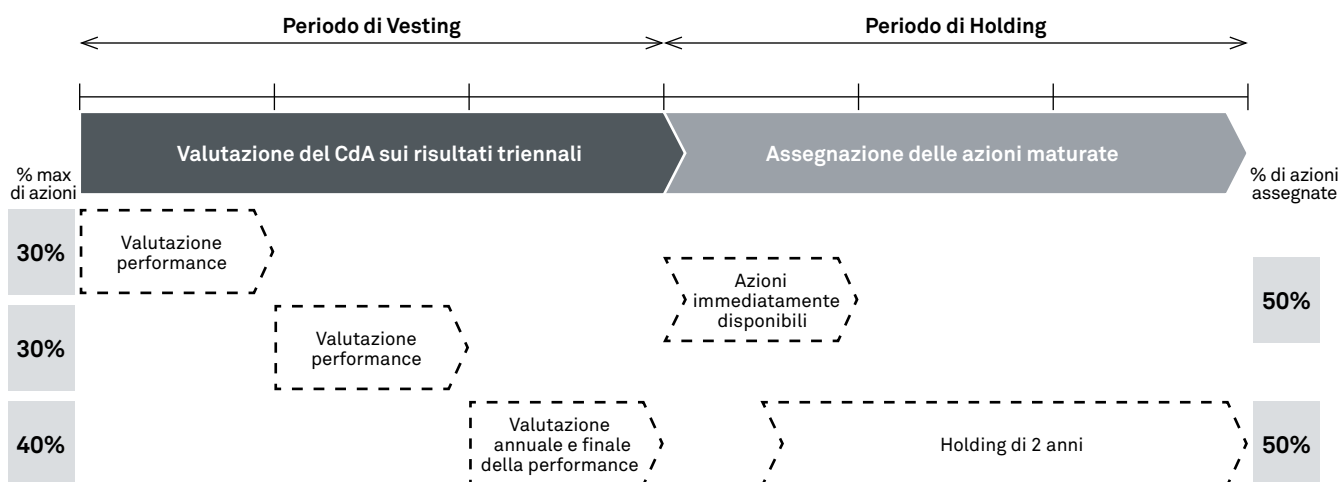
ENTITY	SOGLIE DI ACCESSO E MECCANISMO		KPI	PESO KPI
	SOGLIA NON RAGGIUNTA	SOGLIA RAGGIUNTA		
Gruppo Banca Generali	Total Capital Ratio < 13,50% Liquidity Capital Ratio < 130% L'accesso all'opportunità di maturazione non si verifica	 Total Capital Ratio ≥ 13,50% Liquidity Capital Ratio ≥ 130% Accesso all'opportunità di maturazione	 tROE EVAs	80%
Gruppo Generali	Regulatory Solvency Ratio < 120% Correttivo -20% all'opportunità di maturazione	 Regulatory Solvency Ratio ≥ 120%	 ROE rTSR (Eurostoxx Insurance)	20%

Beneficiari

Il perimetro dei beneficiari del piano di Long Term Incentive (LTI) comprende l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Direttori Generali delle Controllate del Gruppo Banca Generali, i responsabili di Direzione a riporto dell'Amministrazione Delegato e dei Vice Direttori Generali, ad esclusione delle funzioni di controllo, che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo bancario e purché tale ruolo sia rilevante anche per il Gruppo Generali.

Struttura del piano e funzionamento

La struttura del piano è la seguente:



Nel corso del cd. *vesting period*, in ciascun anno del piano ed alla fine del triennio, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento delle soglie di accesso di Gruppo bancario, di tempo in tempo quantificate, e della soglia di accesso di Gruppo Generali, fissata in termini di Regulatory Solvency Ratio, pari al 120% o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Appurato il superamento dei gate di accesso, viene quindi verificato annualmente e nel triennio complessivo il raggiungimento di obiettivi finanziari di Gruppo bancario (peso 80%), rappresentati dal tROE e dall'EVAs, e di Gruppo Generali (peso 20%), rappresentati dal ROE e dal TSR relativo, confrontato con le aziende che costituiscono l'indice di riferimento, (indice STOXX Euro Insurance).

I livelli di performance sono espressi in percentuale rispetto ai livelli di raggiungimento del tROE e dell'E-VAs relativamente al Gruppo bancario, e del ROE e del rTSR del Gruppo Generali, e sono determinati con riferimento a 4 basket indipendenti. I risultati finali dei singoli basket sono calcolati utilizzando la metodologia di interpolazione lineare. Con specifico riferimento al TSR, il ranking richiede sempre un risultato positivo per qualsiasi pagamento.

Assegnazione delle azioni

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 per i membri dell'Alta Direzione, mentre è pari all'87,5% per gli altri beneficiari.

Pertanto il numero massimo di azioni assegnabili è dato dal rapporto fra l'importo massimo di bonus ed 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 di Banca Generali e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del piano.

Al termine di ciascun anno del ciclo, ad esito di una prima misurazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e verificato il conseguimento dei livelli soglia di Total Capital Ratio, di Liquidity Capital Ratio e di Regulatory Solvency Ratio, (per la sola parte di Azioni legate al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo Generali), viene accantonata (ma non assegnata ai beneficiari) una tranche del numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del triennio: in particolare, la prima tranche è riferita al 30% del numero massimo di azioni assegnabili, la seconda tranche ad un altro 30%, mentre la terza tranche al restante 40%.

È solo al termine del triennio, quando viene effettuata la valutazione finale sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti (sia su base annuale sia triennale complessiva), che avviene l'assegnazione delle singole tranche di azioni – sempreché sia ancora in essere alla conclusione del triennio di riferimento il rapporto con la Società ovvero con altra società del Gruppo bancario, salvo condizioni espressamente previste dal regolamento del piano e salva diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione o soggetto da esso delegato.

In particolare, con riguardo all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in caso di cessazione del suo rapporto di lavoro in essere ad iniziativa della Società (anche per effetto di mancato rinnovo) in assenza di giusta causa, è previsto che egli mantenga il diritto a ricevere l'incentivo azionario di cui al piano (subordinatamente al raggiungimento dei relativi obiettivi di performance e a tutti gli altri termini e condizioni di cui al relativo regolamento).

Per quanto riguarda il periodo di *holding* successivo al periodo di performance triennale, 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 della durata di ulteriori due anni, salvo l'obbligo dell'Amministratore Delegato di mantenere un adeguato numero di azioni assegnate fino alla fine del mandato in corso alla data di svincolo.

Il piano non prevede meccanismi di "*dividend equivalent*", in linea con la normativa e con le prassi più diffuse nel mercato bancario.

Ai fini dell'attuazione del Piano, le azioni ordinarie oggetto di assegnazione gratuita ai beneficiari dello stesso riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

In presenza di fattori suscettibili di influire su elementi costitutivi del piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Banca Generali e/o il Gruppo bancario e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative o al perimetro di Gruppo bancario e/o di Gruppo Generali, compliance con specifiche normative di settore, modifiche ai piani strategici pluriennali, eccetera) il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie o opportune al fine di mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i suoi contenuti sostanziali ed economici.

Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche e di politica monetaria internazionale) 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.

La Società ha la facoltà di corrispondere, nel rispetto delle normative di settore applicabili, anche a singoli beneficiari del piano, in luogo ed in sostituzione - totale o parziale - dell'assegnazione delle azioni, un impor-

to in denaro calcolato sulla base del valore delle azioni nel mese precedente la data di assegnazione fermo restando il rispetto degli altri termini e delle condizioni rilevanti del piano applicabili.

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di **malus e claw-back**.

Con riferimento al Personale più Rilevante, in conformità con quanto deliberato dalla Assemblea in termini di limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, viene applicato, se del caso, il **“meccanismo di «cap»** previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione.

Patti di stabilità e patti di non concorrenza

In specifiche situazioni, soprattutto in una logica di *retention*, è possibile prevedere la sottoscrizione sia con dipendenti, anche appartenenti al personale più rilevante, sia con consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, di patti di non concorrenza, con durata non superiore ai termini di legge e patti di stabilità, nel rispetto delle previsioni di Banca d'Italia.

Bonus d'ingresso

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere altresì accordati trattamenti a tantum garantiti specifici in fase di inserimento. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego.

Programma Quadro di Fidelizzazione della Rete di Vendita

Scopo del Programma Quadro di Fidelizzazione è quello di creare uno strumento di fidelizzazione della rete di vendita nonché di incentivazione al conseguimento degli obiettivi aziendali, assicurando ai clienti una sempre migliore assistenza, e in un'ottica di valorizzazione di Banca Generali, mediante la partecipazione, previa approvazione di anno in anno da parte degli organi sociali competenti, ad un massimo di otto singoli piani che prevedono la possibilità per i relativi partecipanti di maturare il diritto all'erogazione di un premio per ciascuna effettiva singola partecipazione.

Potranno accedere a ciascun Piano i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori porta e i *Relationship Manager* di Banca Generali che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità aziendale entro il 31 dicembre dell'esercizio sociale precedente a quello di riferimento del Piano in questione.

I singoli premi saranno assoggettati ad un differimento nel tempo di durata crescente e chiaramente definito nell'apposito documento che regola il Programma Quadro di Fidelizzazione della Rete di Vendita, in linea con le vigenti Disposizioni.

Il Premio e, più in generale, ogni beneficio derivante dal Programma Quadro di Fidelizzazione costituirà una corresponsione di carattere straordinario, discrezionale, non contrattuale e non potrà ad alcun titolo essere considerato quale parte integrante della normale remunerazione di ciascuno dei Beneficiari.

Nel corso dell'esercizio sociale di riferimento di ciascun Piano, il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali deciderà se sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti il riconoscimento di una parte del Premio, comunque non superiore al 50%, in azioni Banca Generali, fermo che la restante parte del Premio sarà riconosciuta in denaro.

Per l'esercizio 2018 si è deciso di riconoscere il 50% del premio in azioni (vedasi Documento informativo redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.) relativo al Piano di Fidelizzazione della rete 2018 nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione di Banca Generali).

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di **malus e claw-back** in essere nella Politica di Remunerazione vigente.

Con riferimento al Personale più Rilevante, in conformità con quanto deliberato dalla Assemblea in termini di limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, alla Data di Maturazione di ciascun Piano viene applicato, se del caso, il **“meccanismo di «cap»** previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione.

4.4 Determinazione del bonus pool

Con cadenza annuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le politiche retributive, un *bonus pool* complessivo, che potrà essere erogato, in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità, al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale.

Il livello del *bonus pool* complessivo non può quindi essere incrementato in funzione della *performance* aziendale, mentre è oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime di accesso (“*gate d’accesso*”) di cui al paragrafo successivo.

4.5 Soglie minime d’accesso (gate d’accesso)

Per tutto il personale il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all’effettivo risultato raggiunto, è subordinato al raggiungimento di un *gate d’accesso* di Gruppo bancario, comune, al fine **(i)** sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, **(ii)** sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell’ambito del Gruppo bancario.

Il *gate d’accesso* del Gruppo bancario è rappresentato dai seguenti due indicatori:

- > **ratio patrimoniale:** *Total Capital Ratio*⁵, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima dell’13,5%;
- > **ratio di liquidità:** *Liquidity Coverage Ratio*⁶, al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della Banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni – soglia minima del 130%.

Il *gate d’accesso* prevede, quindi, due *ratio* indicativi della solidità e liquidità della Banca e di conseguenza della capacità della stessa di erogare la componente variabile della remunerazione (c.d. sostenibilità).

Per ciascun *ratio* viene definita **una soglia on/off**. La condizione d’accesso al *bonus* maturato nel corso dell’esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell’esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita. Il *gate d’accesso* non condiziona soltanto il *bonus* relativo all’esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

4.6 Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell’erogazione del compenso variabile

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per il personale più rilevante e nel dettaglio specificate, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali e per i principali *manager* di rete operanti all’interno del Gruppo bancario che maturino nel corso dell’esercizio un *bonus superiore a 75.000,00 euro* è previsto un sistema di differimento dell’erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell’esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue:

- > il **60%** dell’importo sarà erogato – verificato il superamento del *gate d’accesso* come sopra descritto – nell’esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l’esercizio cui si riferisce il *bonus*;
- > il **20%** sarà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale riguardanti l’esercizio successivo ed il rimanente **20%** sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale.

Nel caso di differimento dell’erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* oggetto di differimento viene riconosciuto, all’atto dell’erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell’Euribor a 6 mesi dell’ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85.

Nei casi di morte e invalidità totale alla prestazione lavorativa richiesta, a parziale deroga di quanto sopra previsto, le somme dovute per *bonus* differiti saranno immediatamente pagate, senza attendere la verifica del raggiungimento dei *gate d’accesso* degli anni successivi.

Qualora il *bonus* effettivo maturato di cui trattasi sia invece inferiore o uguale alla soglia indicata di 75.000,00 euro sarà erogato interamente dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l’esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso del Gruppo bancario.

⁵ *Total Capital Ratio* – inteso come Patrimonio di Vigilanza/Risk Weighted Assets (RWA) (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F/Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

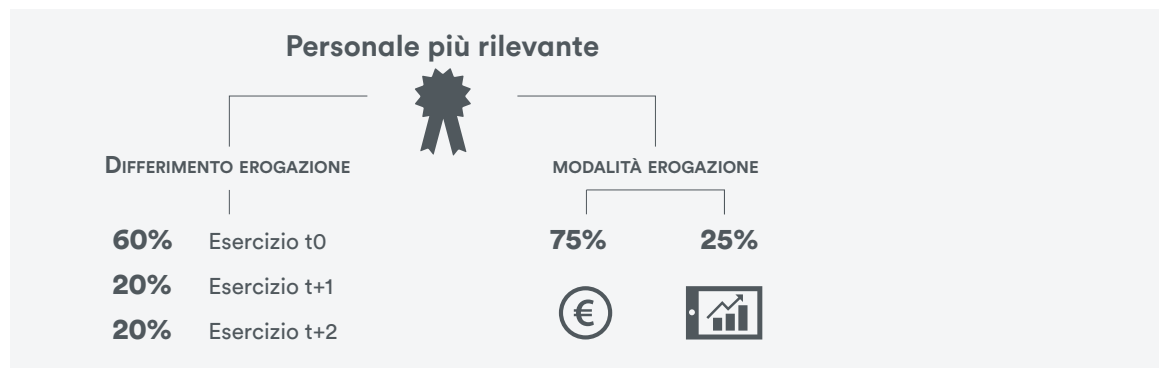
⁶ *Liquidity Coverage Ratio* - inteso come Rapporto tra lo stock di [1] attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e [2] il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato; viene considerato il dato inviato a Banca d’Italia su base dati consolidata a fine esercizio.

Per i soggetti appartenenti al **personale più rilevante**, il compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale del **25% in azioni** Banca Generali con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*:

- > il **60%** del *bonus* sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- > il **20%** del *bonus* sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- > il restante **20%** del *bonus* sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di azioni spettanti ai percettori considera: al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei *target* prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'azione (calcolata come media del prezzo dell'azione stessa 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).

Qualora il *bonus* effettivo maturato anche dal personale più rilevante sia inferiore alla soglia indicata di 75.000,00 euro sarà erogato integralmente *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento (parte in *cash* e parte in azioni), dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso.



La regolamentazione del pagamento in azioni

In relazione specificamente al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari, ad integrazione delle informazioni sopra riportate e in sintesi rispetto al Documento informativo (redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.) relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari a favore del personale del Gruppo bancario Banca Generali, si precisa quanto segue:

Soggetti destinatari

Destinatario potenziale dell'attribuzione è il Personale più rilevante del Gruppo bancario, come individuato al paragrafo 2.1.

Ragioni che motivano l'assegnazione delle azioni

In ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza di cui al 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, è previsto che il pacchetto retributivo del Personale più rilevante (come sopra individuato) sia composto da componenti fisse e variabili.

In tale contesto la normativa prevede che il pagamento di una quota della componente variabile della retribuzione avvenga mediante l'attribuzione di strumenti finanziari. Conseguentemente si è previsto di dare applicazione alla suddetta disposizione attraverso l'attribuzione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A.

Iter di approvazione e tempistica di assegnazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo Banca Generali sono oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci del 12 aprile 2018.

La Direzione Human Resources e il Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale, con il supporto delle funzioni operative competenti, sovrintendono all'assegnazione delle azioni ciascuna per il proprio ambito di competenza.

Per i compiti attribuiti al Consiglio di Amministrazione, al Comitato per le Remunerazioni e all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in merito al raggiungimento degli obiettivi e al verificarsi delle condizioni si rinvia a quanto previsto al precedente punto 3.

Il meccanismo prevede l'utilizzo di un numero di azioni proprie detenute da Banca Generali (con imputazione del costo alle singole società presso le quali svolge la propria attività lavorativa il dipendente destinatario delle azioni), pari al controvalore massimo spettante.

Si richiama quanto indicato al presente paragrafo 4.6 in merito alla metodologia applicata per la determinazione del numero di azioni.

Le azioni saranno attribuite al singolo destinatario, verificato il diritto al pagamento del *bonus* o della *tranche* di *bonus* spettante, mediante registrazione sui conti dallo stesso detenuti presso la Banca e soggette a blocco fino al termine del periodo di *retention* previsto. Fino alla durata del periodo di *retention* non avranno diritto alla percezione del dividendo.

Caratteristiche degli strumenti da attribuire

La Politica in materia di remunerazione ed incentivazione di Banca Generali prevede che per il Personale più rilevante una parte della remunerazione variabile (incentivante) sia attribuita in azioni ordinarie Banca Generali con le modalità previste al presente paragrafo 4.6 al verificarsi degli obiettivi e condizioni previsti nella Politica stessa. L'attribuzione delle azioni avverrà, come precisato nel presente paragrafo 4.6, nel 2019, 2020 e 2021, al verificarsi dei presupposti e condizioni previste.

Il numero massimo di azioni che potrebbero essere assegnate è pari a n. 240.000.

L'attribuzione delle azioni è subordinata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati nella presente Politica in materia di remunerazione ed incentivazione.

Le azioni sono soggette ad un periodo di *retention* di un anno rispetto alla conclusione del periodo di *accrual*. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mandato con le società del gruppo Banca Generali le *tranches* di *bonus* non ancora erogate si perdono, fatte salve le ipotesi di pensionamento, morte o invalidità permanente, nuovo rapporto di lavoro all'interno del gruppo Generali o risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per riorganizzazioni aziendali.

Nei casi di morte e invalidità totale alla prestazione lavorativa richiesta, a parziale deroga di quanto sopra previsto, le tranche di azioni eventualmente differite saranno immediatamente pagate, senza attendere la verifica del raggiungimento dei gate d'accesso degli anni successivi.

L'onere per la società è pari all'utilizzo del numero di azioni proprie corrispondenti al controvalore del corrispettivo massimo di *bonus* pagabile in azioni al verificarsi di tutte le condizioni previste.

L'effetto diluitivo sul capitale è pari al numero di azioni proprie acquistate ed assegnate.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali, fatto salvo che non è prevista la percezione dei dividendi durante il periodo di *retention*.

4.7 Istituzione di un meccanismo di “cap” volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

Per quanto attiene il rispetto dei rapporti tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile del personale più rilevante, è stato introdotto un meccanismo di “cap”, volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale (comprensiva cioè di ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura non collegato al raggiungimento di risultati di *performance* individuali o aziendali o sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri, quali il periodo di permanenza).

Il meccanismo del *cap* verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in relazione ad un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto di 1:1 (o dove espressamente autorizzato di 2:1) con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Quindi tale meccanismo, operante per cassa, tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei *bonus* attinenti alla maturazione in esercizi precedenti a quello di introduzione del *cap* e differiti.

Tale meccanismo si riferisce agli strumenti di remunerazione variabile attribuiti a partire dall'esercizio di introduzione del meccanismo del *cap*. A tal fine verranno quindi sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi anteriori all'esercizio di introduzione del *cap* e non ancora pagati perché differiti.

Parimenti, qualora si venisse a modificare nel corso del tempo, in senso meno favorevole, il rapporto 1:1 (o, dove espressamente autorizzato, il rapporto 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di uno o più soggetti, preso a riferimento l'esercizio nel quale si è verificato il cambiamento nel rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, verranno sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti all'esercizio in oggetto e non ancora pagati perché differiti.

4.8 Meccanismi di malus e di claw-back

È previsto l'utilizzo di apposito meccanismo di **malus**, per effetto del quale il *bonus*, non viene erogato in caso di **i)** accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o della Banca, **ii)** accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, **iii)** provvedimento disciplinare o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e **iv)** mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche; e, per tutto il personale, di una clausola di **claw-back** per effetto della quale la Banca, in caso di **i)** accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o della Banca stessa, **ii)** accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, e **iii)** mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente. Parimenti la Banca ha facoltà di chiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo del *gate* di accesso di Gruppo.

4.9 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono ispirati anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivata della remunerazione.

Benchmarking retributivo

Il monitoraggio delle dinamiche retributive, con riguardo ai mercati di riferimento e alle componenti fisse e variabili della remunerazione, si avvale, per le principali posizioni manageriali e professionali, degli studi di differenti consulenti esterni indipendenti. In particolare:

- > per il "personale più rilevante" vengono predisposte, anche su richiesta del Comitato per la Remunerazione, specifiche analisi di comparazione con un *peer group*, determinato tenendo in considerazione le peculiarità di Banca Generali. Il **peer group** è soggetto a revisione periodica per assicurarne la sua attualità. Per l'esercizio 2017 il *peer group* è stato composto da: Allianz Bank (Gruppo Allianz), Azimut Holding, Banca Fideuram - Intesa Sanpaolo Private Banking (Gruppo Intesa Sanpaolo), Banca Mediolanum (Gruppo Mediolanum), Credit Suisse Italia, Eurizon Capital (Gruppo Intesa Sanpaolo), Fineco Bank (Gruppo UniCredit), UBS Italia, Unipol Banca (Gruppo Unipol), Banca Cesare Ponti (Gruppo Carige), Credem, Anima SGR;
- > per il restante personale ci si avvale dello studio di settore predisposto annualmente da ABI.

Per quanto attiene la rilevazione della rilevanza organizzativa delle posizioni aziendali (il cd. **job grading**), è in fase di implementazione un modello, che applica la metodologia Towers Watson, per comparazioni organizzative delle posizioni aziendali. Le principali posizioni manageriali sono state già oggetto di pesatura attraverso la suddetta metodologia.

Infine, per quanto attiene la definizione dei principali *benefit* per dirigenti, quadri ed impiegati del gruppo (specificati, ove applicabile, nei rispettivi contratti integrativi aziendali), si è fatto riferimento alle politiche definite dal Gruppo di appartenenza.

5. GLI ULTERIORI ELEMENTI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

5.1 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari e tenuto conto degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività d'impresa della Banca e del Gruppo, l'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2007 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale della Società (*Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O*), secondo i seguenti termini di massima:

- > durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- > massimale: 10 milioni euro per sinistro/anno, per la globalità degli assicurati, con dei sottolimiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- > esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata dalla controllante Assicurazioni Generali una polizza D&O come illustrato nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2015 estesa dal 2016 a tutte le società del gruppo assicurativo. Tale polizza rispetta i requisiti previsti dalla delibera assembleare del 24 aprile 2007.

5.2 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di pattuire con singole figure appartenenti alla categoria del personale più rilevante un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvono per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca, gli stessi vengano modificati in senso sfavorevole, secondo le linee guida di seguito rappresentate.

In caso di **risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e/o di collaborazione** il trattamento che potrà essere riconosciuto all'interessato, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, sarà pari **a quanto previsto a titolo di preavviso** dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, **più una indennità forfettaria omnicomprensiva di importo equivalente ad un massimo di ventiquattro mensilità di c.d. "retribuzione ricorrente"** (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio ovvero, per i consulenti finanziari, la media della remunerazione ricorrente dell'ultimo periodo).

Nel caso una stessa persona ricopra la posizione di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, ai fini del calcolo dell'importo che potrà essere riconosciuto all'interessato, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda, di compenso per la carica da amministratore e della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio relativamente a ciascuna delle cariche.

L'accordo per la corresponsione di tale importo dovrà prevedere clausole di rinuncia in via generale ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico di Amministratore Delegato ed alla loro risoluzione, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della società e delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico di Amministratore Delegato e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

L'importo dovrà essere corrisposto in conformità a quanto previsto dalle ricordate Disposizioni di Banca d'Italia di tempo in tempo vigenti e dalle politiche di remunerazione della Banca con particolare riferimento alle previsioni in materia di collegamento del compenso agli obiettivi di *performance*, e parametrata ad indicatori di rischio e stabilità, al differimento dell'erogazione ed alla corresponsione dello stesso parte in denaro e parte in strumenti finanziari.

Possano inoltre essere stipulati accordi – tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto – a titolo di patti di non concorrenza o di riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto. Il corrispettivo di tali patti, di durata comunque limitata, è determinato corrispettivamente all'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo bancario nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società e/o del Gruppo bancario o divulgasse informazioni che potrebbero anch'esse arrecare nocumento alla Società e/o al Gruppo bancario, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato.

6. INDICATORI DI PERFORMANCE E PRINCIPALI PARAMETRI UTILIZZATI

Come sopra anticipato la retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi, in quanto il meccanismo di *Management by Objectives*, e in particolare delle *Balanced Scorecard*, che è posto alla base della componente variabile della retribuzione (di seguito anche *bonus*) dei dirigenti e di alcuni quadri direttivi, si basa sulla definizione ed attribuzione a ciascun dirigente di **obiettivi specifici e ben individuati**, per i quali è definito un **valore target**, e ad ognuno dei quali è attribuito un **peso**.

La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa sulle linee guida più avanti descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Una percentuale della retribuzione variabile, come di seguito puntualmente indicato, è collegata ad **obiettivi quantitativi** (con eventuale normalizzazione della componente *performance fee*) attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo bancario.

In particolare possono essere assegnati fra i seguenti (come ivi riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo): **Obiettivi di conto economico/redditività** quali Risultato operativo, Utile netto, RORC, obiettivi di controllo costi e **Obiettivi di sviluppo commerciale** quali Raccolta netta, Raccolta evoluta, Crescita commissionale, integrati da misure di correzione per il rischio.

Per la figura dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non inferiore al 70%; per le Vice Direzioni Generali tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale di norma non inferiore al 50% della stessa, per gli altri dirigenti e quadri direttivi fino ad un massimo del 35%. La stessa potrà inoltre crescere per le figure commerciali in cui gli obiettivi di sviluppo commerciale rappresentino obiettivi specifici di funzione.

Fanno eccezione a tale regola i dirigenti e quadri direttivi con mansioni di *Relationship Manager* dell'Area *Private Relationship Manager* e i gestori dell'Area Asset Management e di *BG FML* per i quali, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo manager, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo bancario a favore di obiettivi quantitativi individuali, connessi con il ruolo svolto nell'ambito del gruppo.

La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente.

In particolare, in relazione alla posizione ricoperta, gli obiettivi quantitativi si riferiscono agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il dirigente è responsabile sulla base del *budget* aziendale dell'esercizio di riferimento.

Gli **obiettivi qualitativi**, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguardano il Gruppo bancario e richiedono la collaborazione di tutti i dirigenti, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale.

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili delle funzioni di controllo e al Responsabile della Direzione Human Resources, che non sono collegati a risultati economici della Banca e/o del Gruppo bancario.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi vengono formalizzati annualmente, in schede personali. A ciascun obiettivo vengono associati dei "**pesi**", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei **livelli di performance** (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di *performance* previsti, la **soglia minima d'accesso** per l'erogazione del *bonus* e **quella massima** in caso di *overperformance*, nonché l'**importo massimo** del *bonus* raggiungibile.

Per quanto riguarda i **criteri per la valutazione** del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'erogazione del *bonus*, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il **livello di performance raggiunto**, che viene poi **ponderato per il relativo peso**. La somma dei livelli di *performance* ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la *performance*

totale sulla base della quale, qualora si verifichi la condizione che, fatti salvi i *gate* d'accesso precedentemente indicati, determina l'insorgenza del relativo diritto (raggiungimento almeno della soglia minima di accesso), viene quantificato l'ammontare del *bonus*. In tal modo viene garantita una **correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo**.

I livelli di *performance* individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo bancario.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile della maggior parte dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali (non rientranti in nessuna delle categorie di cui in appresso), il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale; fanno eccezione un piano di *Management by Objectives* riservato ai *Relationship Manager* operanti nell'ambito dell'Area *Private Relationship Manager* e un piano di *Management by Objectives* riservato ai gestori operanti nell'Area AM e in *BG FML*.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine ed in particolare il LTI, gli obiettivi quantitativi di riferimento sono collegati ad obiettivi attinenti a risultati del Gruppo bancario e del Gruppo Generali per il triennio di riferimento. Inoltre l'accantonamento effettivo delle azioni è subordinato alla verifica annuale del superamento dei *gate* di accesso.

7. INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI

7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione viene determinato in occasione della nomina dall'Assemblea dei Soci, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile, in misura fissa oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività, avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore in merito.

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, ed indipendenti del Consiglio di Amministrazione è quindi composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico; gli stessi non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi. Per gli amministratori non muniti di deleghe esecutive (ivi compreso il Presidente) non sono contemplati nemmeno piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa e/o parametrata al numero di riunioni cui il consigliere presenza – rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse ed avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore, in cui vengono esaminate le retribuzioni degli amministratori ed in particolare quelle degli amministratori partecipanti ai diversi Comitati.

La politica di remunerazione a favore del Presidente prevede la corresponsione di un compenso fisso annuo determinato anche sulla base di analisi comparative con figure analoghe.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato si rinvia all'apposito paragrafo.

Si precisa infine che a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O, come sopra illustrata.

7.2 Componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene determinato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina e per tutta la durata del mandato. I componenti effettivi del Collegio Sindacale **non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile**.

Ai soggetti in questione compete inoltre il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.

Ai componenti del Collegio Sindacale è altresì attribuito un ulteriore compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale, in conformità alle previsioni normative vigenti, dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I membri dell'organo di controllo beneficiano infine della polizza D&O, come sopra illustrata.

7.3 Personale più rilevante

Con riferimento a quanto illustrato in precedenza relativamente all'identificazione del "personale più rilevante", di seguito vengono riepilogate, aggregate per le categorie indicate, le principali informazioni atinenti la struttura retributiva. Per quanto attiene il "personale più rilevante" appartenente alle figure ricomprese tra i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede si veda il successivo punto 8.

7.3.1 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per gli appartenenti a questa categoria, si prevede che la componente variabile della remunerazione sia articolata in modo tale da rispettare tutti i principi sopra enunciati ed inoltre da permettere **(i)** il differi-

mento di una quota sostanziale della remunerazione incentivante e (ii) che una parte della remunerazione variabile venga corrisposta in strumenti azionari.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dalla medesima persona.

La remunerazione complessiva si compone di:

- > un compenso fisso ricorrente in qualità di Amministratore Delegato e di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) in qualità di Direttore Generale;
- > una retribuzione variabile di breve termine (*Short Term Incentive*), collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gate d'accesso*, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 75% della remunerazione annua lorda (pari al rapporto del 60% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito.
- > una componente variabile di lungo periodo (*Long Term Incentive*), il cui *bonus range* relativo – è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

In relazione alla posizione di Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato pattuito un indennizzo ed un patto di non concorrenza in caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 5.2.

Con riferimento alla posizione di Direttore Generale sono previsti inoltre un piano di previdenza integrativa pari al 13% della RAL ed il pacchetto *benefit* tempo per tempo previsto per i dirigenti del Gruppo bancario.

Vice Direttori Generali

La remunerazione dei Vice Direttori Generali si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei **gate d'accesso**, a quella di differimento di erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali e ai meccanismi di **malus** e di **claw-back**.

La remunerazione variabile potrà arrivare fino ad un massimo del 100% della remunerazione annua lorda (pari al rapporto massimo dell'85% circa tra la remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito.

La presenza di piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi commerciali (es. di raccolta/ricavo) possono portare al superamento di tale soglia ma sempre nel rispetto del rapporto massimo del 2:1 eventualmente attribuito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione può prevedere anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il *bonus range* relativo a tale LTI è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta ai Vice Direttori Generali, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

I Vice Direttori Generali beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino ad un massimo del 13% della RAL e del pacchetto *benefit* tempo per tempo previsto per i dirigenti del Gruppo bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

7.3.2 Altro personale più rilevante

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento**, del pagamento in azioni Banca Generali, a quello dei **gate di accesso**, e i **meccanismi di malus e di claw-back** illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può arrivare ad un massimo dell'80% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto massimo del 65% tra la remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale) per i dirigenti del Gruppo Banca Generali e può arrivare al 100% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto massimo del 85% circa tra la remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale) per posizioni commerciali e/o legate alle gestioni nell'ambito delle attività di asset management.

In tutti i casi non è previsto un minimo garantito.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il *bonus range* relativo a tale LTI è fissato tra lo 0% e l'87,5% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta per tali dirigenti sarà al massimo pari a 1:1; tuttavia per alcuni di detti manager, ricompresi tra l'altro personale più rilevante (e puntualmente identificati al punto 4.1), il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, potrà essere elevato al valore 2:1. Eventuali superamenti di detti rapporti saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

I dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* tempo per tempo previsto per i dirigenti del Gruppo bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

7.3.3 Dirigenti responsabili delle funzioni di Controllo

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua (RAL) (omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento**, quello dei **gate di accesso** e i **meccanismi di malus e di claw-back** illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare fino ad un massimo del **33,3%** della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito.

Per i dirigenti responsabili di funzioni di controllo gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla Banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

I dirigenti appartenenti a tale categoria beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* tempo per tempo previsto per i dirigenti del Gruppo bancario.

Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

7.4 Altro personale

7.4.1 Altri Dirigenti

La remunerazione degli altri dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento**, quello dei **gate di accesso**, e i **meccanismi di malus e di claw-back** illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo di circa il 20% ad un massimo del 80% (elevabile al 100% in limitati casi derivanti da mobilità interna) della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito fisso.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Su motivati presupposti, potrà essere altresì deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Essi beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo bancario.

Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

7.4.2 Altri dipendenti (quadri direttivi e aree professionali)



La remunerazione degli altri dipendenti avviene in conformità al CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale per quanto attiene agli istituti di natura economica e dagli Accordi a Latere di pari data per quanto riguarda altri *benefit* di contenuto anche normativo. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Per alcuni quadri direttivi, può essere prevista una retribuzione variabile di breve periodo, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento**, quello dei **gate di accesso**, e i **meccanismi di malus e di claw-back** illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% ad un massimo del 40% della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

7.4.3 Relationship Manager

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei *Relationship Manager* (dirigenti o non dirigenti) ed operanti all'interno dell'*Area Private RM* è previsto un piano di *Management by Objectives*.

La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento** e quello dei **gate di accesso** illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare fino ad un massimo del **100%** della remunerazione annua lorda (o superiore in presenza di piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi di raccolta/ricavo) e non prevede nessun minimo garantito.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention* ed è diffuso l'utilizzo di patti di stabilità e/o di non concorrenza in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Considerato che l'attività dei *Relationship Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta e meccanismi di **malus e claw-back specifici**.

Coloro che appartengono alla categoria e sono anche dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo bancario.

Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

7.4.4 Gestori dell'Area AM e di BG Fund Management Luxembourg

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Gestori dell'Area AM (dirigenti o non dirigenti e di *BG Fund Management Luxembourg*) è previsto uno specifico piano di *Management by Objectives*.

La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del **differimento**, quello dei **gate di accesso** e i **meccanismi di malus e di claw-back** illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare ad un massimo del **100%** della remunerazione annua lorda e non prevede nessun minimo garantito.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 5.2 e 4.3.

8. I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto

I Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede (di seguito anche i Consulenti Finanziari), ad eccezione dei *Relationship Manager*, sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto della società e, su indicazione della stessa, anche nell'interesse di società terze mandanti – nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza, la promozione ed il collocamento in Italia degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti diversi indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Il rapporto può avere termine (oltre che per il verificarsi degli eventi estintivi previsti dalla legge) a seguito di risoluzione consensuale o di dichiarazione di recesso di una delle due parti, nel rispetto dei previsti periodi di preavviso, salvo che non si verifichi un inadempimento di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea dello stesso.

Sotto la responsabilità della Vice Direzione Generale Reti commerciali, canali alternativi e di supporto operano le Reti Private Banker e Financial Planner, Wealth Management e quella dei Financial Planner Agent.

Nelle Reti Private Banker e Financial Planner i Consulenti Finanziari sono qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza in **Junior Financial Planner, Financial Planner, Private Banker, Senior Private Banker e Top Private Banker**. L'assegnazione alle diverse categorie avviene prendendo in considerazione sia l'esperienza che le masse in gestione. Il coordinamento dei Consulenti Finanziari è demandato ad una struttura manageriale di secondo livello costituita dai **District Manager** – responsabili di singoli punti operativi di carattere locale e dei relativi gruppi di Consulenti Finanziari, che si avvalgono in taluni casi dell'ausilio di supervisor, gli **Executive Manager** – e ad una struttura di primo livello, gli **Area Manager**. La rete dei Consulenti Finanziari denominata **Financial Planner Agent** svolge anche attività assicurativa per conto delle compagnie del Gruppo Generali, che rispondono ad una struttura manageriale di secondo livello rappresentata da **FPA Manager**, che a loro volta riportano ad una struttura manageriale di primo livello rappresentata da un **Sales Manager**.

Nell'ambito della Rete **Wealth Management** i singoli Consulenti Finanziari sono coordinati da una struttura manageriale di primo livello, gli **Area Manager – Wealth Management** – che si avvalgono dell'ausilio di **Deputy Area Manager – Wealth Management** – che riportano al **Sales Manager**.

Queste figure professionali sono destinatarie, nell'ambito di una disciplina comune, di una specifica regolamentazione economica i cui principi generali sono di seguito enunciati.

8.2 La remunerazione dei Consulenti Finanziari e dei Manager

La remunerazione dei Consulenti Finanziari – che sono legati alla Banca non da un rapporto di lavoro subordinato ma da un autonomo contratto di agenzia – a differenza di quella dei dipendenti, non ha per definizione carattere di stabilità nel tempo e pertanto per dette figure le remunerazioni passate non rappresentano garanzia di remunerazione futura; tale affermazione è ancora più vera in presenza di piani di ingresso temporanei.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è infatti costituita da provvigioni di diversa natura, che sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati, dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte.

La remunerazione del Consulente Finanziario ha natura di reddito d'impresa, nella determinazione del quale intervengono anche costi di produzione variabili o fissi (si pensi ad es. ai costi per la remunerazione di propri collaboratori), e riceve un trattamento fiscale del tutto diverso da quello del reddito di lavoro subordinato, cui è difficilmente equiparabile.

Il sistema remunerativo è stabilito in via generale e comune per tutti i Consulenti Finanziari appartenenti ad una determinata categoria e non è quindi direttamente connesso all'incidenza dell'attività del singolo Consulente Finanziario sul profilo di rischio dell'intermediario. Esso deve coniugare la necessità di riconoscere ai Consulenti Finanziari una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, in linea con quanto

comunemente praticato nel mercato di riferimento, con la necessità di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari di Banca Generali è costituita dalle seguenti voci principali:

- > **provvigioni di vendita:** la Banca riconosce al Consulente Finanziario quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione di prodotti Finanziari. Tali commissioni sono differenti in ragione delle varie tipologie di prodotto e modulabili in ragione dell'importo versato e/o del patrimonio del cliente. Di queste commissioni normalmente viene retrocessa una percentuale al Consulente Finanziario, che può variare in funzione del livello professionale ricoperto;
- > **provvigioni di gestione e mantenimento:** la Banca riconosce al Consulente Finanziario su base mensile una provvigione volta a remunerare il servizio di consulenza ed assistenza che il Consulente Finanziario presta al cliente nel corso del rapporto, commisurata al valore degli investimenti della clientela, differenziata sia per ruolo del Consulente Finanziario che per tipologia di prodotto;
- > **provvigioni ricorrenti:** sono simili alle precedenti, ma riferite specificamente alle commissioni di gestione pagate dai clienti relativamente alle gestioni di portafogli;
- > **provvigioni di consulenza:** sono simili alle precedenti, ma riferite alla prestazione del servizio di consulenza specifica a pagamento.

Le provvigioni di cui trattasi hanno carattere ricorrente e pertanto non hanno valenza incentivante.

Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti obblighi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo in capo al Consulente Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Consulente Finanziario e la Banca sono quindi previsti **meccanismi di riduzione delle provvigioni** di carattere ricorrente per il caso in cui il Consulente Finanziario non svolga regolarmente tale attività.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'attività di promozione diretta svolta dai *Manager* vi è una ripartizione delle provvigioni analoga a quella sopra illustrata per i Consulenti Finanziari; le stesse regole generali con percentuali specifiche presidono al calcolo delle provvigioni corrisposte per l'attività di promozione mediante supervisione da loro realizzata.

Considerato che anche l'attività dei *Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine anche per i *Manager* sono stati introdotti obblighi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo di indirizzare i Consulenti Finanziari coordinati a svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il *Manager* e la Banca sono quindi previsti **meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente** per il caso in cui i Consulenti Finanziari coordinati non svolgano regolarmente tale attività. Inoltre, nell'ambito di un processo di progressiva responsabilizzazione dei *Manager* nell'attività di coordinamento e supervisione, sono previsti meccanismi economici volti a considerare i **rischi specifici** eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata, anche al fine della determinazione della remunerazione di natura ricorrente.

Sono inoltre previsti per i Consulenti Finanziari e per i *Manager* sistemi di incentivazione basati sull'individuazione di **obiettivi individuali**, per i Consulenti Finanziari e di gruppo per i *Manager*. Tali sistemi si focalizzano sulla raccolta netta e sui servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite.

Gli obiettivi di cui trattasi devono sempre essere realizzati nel rispetto della necessità di mantenere la **correttezza nelle relazioni** con la clientela e di **contenere i rischi legali e reputazionali**.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Inoltre, considerato che l'attività è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, anche le attività interessate dalla **remunerazione incentivante** devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, **obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta e meccanismi di malus e claw-back specifici**.

Il diritto alla percezione dei *bonus* derivanti dai suddetti sistemi è inoltre subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del **gate d'accesso** di Gruppo bancario di cui al precedente punto 4.5.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata per i Consulenti Finanziari ed i *Manager* anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention* (vedasi anche paragrafo 8.5).

Considerate le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, per le finalità di cui al presente documento, le componenti della remunerazione di cui alle voci sub (i) usque (iv) sono assimilare alla remunerazione di natura fissa, mentre i sistemi di incentivazione previsti e l'eventuale partecipazione a piani di stock option sono assimilati alla componente di natura variabile della remunerazione del personale dipendente.

8.3 Figure appartenenti al Personale più rilevante

Come detto, il coordinamento delle reti dei Consulenti Finanziari delle Reti Private Banker e Financial Planner è affidato agli **Area Manager** mentre quello dei Consulenti Finanziari dell'Area *Wealth Management* è affidato ad un **Sales Manager**, a cui riportano gli Area Manager *Wealth Management*.

Le regole di remunerazione e di incentivazione di queste categorie manageriali sono le medesime sopra illustrate.

Tuttavia, considerata l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito a *Sales Manager* e *Area Manager* detti soggetti sono ricompresi tra il **personale più rilevante**; conseguentemente, per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione, sono applicate anche le stesse logiche di **differimento dell'erogazione del bonus**, del **pagamento in azioni** Banca Generali, dei **gate di accesso** – oltre che i **meccanismi di malus e di claw-back specifici** previsti per la categoria – illustrate in precedenza ed applicate al personale più rilevante.

Su motivati presupposti anche per dette figure potrà essere deliberata la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti ricorrente ed incentivante della remunerazione corrisposta alle suddette figure, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a **2 a 1**; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del **meccanismo del cap**, come sopra descritto.

Inoltre, in base ai criteri quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, sono stati inseriti tra il personale più rilevante, con la precisazioni di cui al par. 2.1, n. 34 consulenti finanziari che rientrano nelle seguenti categorie:

- 1) Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore a 750.000 euro e inferiore a 1.000.000 euro, con remunerazione aventi caratteristiche strutturali tali da poter raggiungere o superare la soglia dei 750.000 euro anche nell'esercizio successivo (valutazione della persistenza della remunerazione);
- 2) Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore a 1.000.000 euro.

Per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione, sono applicate quindi le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali, dei *gate* di accesso – oltre che i meccanismi di *malus* e di *claw-back* specifici previsti per la categoria –, illustrate in precedenza ed applicate al personale più rilevante.

Il rapporto tra componenti ricorrente ed incentivante della remunerazione corrisposta alle suddette figure sarà al massimo pari a **1 a 1**; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del **meccanismo del cap**, come sopra descritto.

8.4 Istituti accessori alla remunerazione ricorrente

Sono riconosciuti ai Consulenti Finanziari ed ai *Manager* una **copertura assicurativa** per il caso di **infortunio malattia e invalidità permanente** e gli istituti previdenziali e di fine rapporto previsti dalla normativa. A ciò si aggiunge una specifica polizza finalizzata a garantire un reddito minimo in caso di grave inabilità permanente (**Long Term Care**).

Queste misure hanno lo scopo di riconoscere a Consulenti Finanziari e *Manager*, accanto alla retribuzione ordinaria, una serie di protezioni e di coperture volte a consolidare il rapporto professionale con la Banca, a reciproca garanzia di continuità di risultati nel tempo e nella convinzione anche che tali tutele consentano un rapporto più efficace e sereno nei confronti della clientela.

8.5 Forme di fidelizzazione

Quali forme di fidelizzazione dei Consulenti Finanziari sono utilizzati diversi strumenti:

- > i **bonus differiti** di fidelizzazione, per effetto dei quali un importo predeterminato viene investito in una **polizza di capitalizzazione** e può essere erogato **dopo 5 o 7 anni** dalla data di ingresso ed a condizione che, alla data di liquidazione, il Consulente Finanziario abbia mantenuto il suo rapporto professionale con il Gruppo bancario ed abbia raggiunto un obiettivo significativo quanti-qualitativo di patrimonio;
- > partecipazione ad un **Programma Quadro di Fidelizzazione** a favore dei Consulenti Finanziari a condizione che essi abbiano determinati requisiti minimi di anzianità aziendale e raggiungano annualmente dei risultati legati alla produttività. Il Programma Quadro di Fidelizzazione consente la maturazione di un premio quantificato di anno in anno, in relazione agli 8 cicli di piano con durata decrescente che potrà essere erogato solo alla scadenza del Programma Quadro stesso.

A tali forme di fidelizzazione possono aggiungersi specifici istituti di natura fidelizzante in favore delle strutture manageriali.

Pagina lasciata bianca intenzionalmente

SEZIONE 3
RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
NELL'ESERCIZIO 2017

1. FINALITÀ PERSEGUITE CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E CRITERI APPLICATI

Le Politiche in materia di remunerazione del Gruppo bancario approvato dall'assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2017 sono state redatte ed applicate avendo riguardo:

- > al 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, nel quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” – il Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (di seguito anche le “Disposizioni”). Tale aggiornamento, che ha abrogato il Provvedimento di marzo 2011, è volto in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4);
- > alle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti, come modificato a seguito della Delibera n. 18049 adottata dalla Consob in data 23 dicembre 2011;
- > al Codice di Autodisciplina delle società quotate, aggiornato a luglio 2015, che ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Si è infatti inteso assolvere in un'unica soluzione sia alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione introdotte dalla disciplina del settore bancario che al Regolamento concernente la disciplina degli Emittenti.

Il sistema retributivo è stato implementato in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della Banca.

La Banca ha adottato politiche che assicurano il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori disciplinati dal regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e dalla Circ. 285 del 17 dicembre 2013, anche con riferimento alle indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea (lettera del 26 Novembre 2015 avente ad oggetto le politiche relative alla remunerazione variabile).

In particolare il pacchetto retributivo è risultato costituito da componenti fisse e da componenti variabili, il cui peso è stato parametrato al peso strategico della posizione, a cui, per alcuni manager, si è aggiunta la partecipazione a piani di *Long Term Incentive (LTI)* relativi ad obiettivi di lungo termine della società e del gruppo di appartenenza.

Tutte le forme di retribuzione variabile, sia definite su base di piani di incentivazione con obiettivi collegati alla *performance* della Banca e del Gruppo bancario, sia definite su base discrezionale con un processo collegato a quello di valutazione della prestazione, sono state parametrizzate ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono state strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi mantenendo i seguenti principi:

a) Soglie minime d'accesso (c.d. gate d'accesso)

Al fine **(i)** sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, **(ii)** sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo bancario, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* nonché per tutto il personale destinatario di *bonus* su base discrezionale e per i Consulenti Finanziari ed i manager di rete operanti all'interno del Gruppo bancario, il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è stato subordinato al raggiungimento di un *gate* d'accesso relativo a determinati risultati del Gruppo bancario.

Il suddetto *gate* d'accesso del Gruppo bancario è composto dai seguenti due indicatori: **(i)** al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute è stato individuato un *ratio* patrimoniale, il *Total Capital Ratio* (soglia minima definita del 11,6%) e **(ii)** al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della Banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni, il *Liquidity Coverage Ratio*, (soglia minima definita del 105%).

Il *gate* d'accesso del Gruppo bancario è presente anche nei cicli dei piani di LTI con il medesimo meccanismo e le medesime soglie previste per la remunerazione variabile a breve termine.

Sempre in relazione ai cicli dei piani di LTI del Gruppo Generali è presente un *gate* d'accesso relativo al gruppo medesimo individuato specificamente per ciascun ciclo di LTI. I *ratios* del Gruppo bancario come

sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'esercizio 2017; infatti dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2017, si rilevano i seguenti valori:

- > *Total Capital Ratio* gruppo Banca Generali pari al 21,0% (soglia all'11,6%);
- > *Liquidity Coverage Ratio* gruppo Banca Generali pari al 414,0% (soglia al 105%).

Conseguentemente essi danno diritto:

- > alla maturazione dei *bonus* relativi all'esercizio in oggetto;
- > al pagamento della quota di competenza 2017 dei *bonus* relativi agli esercizi 2015 e 2016 il cui pagamento sia stato differito nell'esercizio 2017;
- > alla maturazione dei cicli di LTI la cui maturazione si riferisce al superamento dei *gate* per l'esercizio 2017 e in seguito dettagliati.

b) Differimento e pagamento in strumenti finanziari del compenso variabile

Per tutto il personale dipendente e per i principali manager di rete operanti all'interno del Gruppo bancario che hanno maturato nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a 75.000,00 euro, viene applicato un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile differenziato per i) personale più rilevante (che include anche i principali manager di rete) e ii) restante personale dipendente, come di seguito descritto.

Personale più rilevante: il compenso variabile viene erogato in parte in azioni Banca Generali, con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*:

- > il 60% del *bonus* viene erogato *up front*, per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- > il 20% del *bonus* sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- > il restante 20% del *bonus* sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

Qualora il *bonus* effettivo maturato dal personale più rilevante sia inferiore a 75.000,00 euro viene erogato integralmente *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali.

Restante personale dipendente:

- > il 60% del *bonus* viene erogato *up front* in *cash*;
- > il 20% sarà erogato con un differimento di un anno in *cash*;
- > il rimanente 20% del *bonus* sarà erogato con un differimento di due anni, in *cash*.

In entrambi i casi il riconoscimento delle quote dilazionate sarà subordinato alla verifica del superamento dei *gate* di accesso.

Qualora il *bonus* effettivo maturato dal personale più rilevante sia inferiore a 75.000,00 euro viene erogato integralmente *up front*.

Sulle singole *tranche* di *bonus* oggetto di differimento in *cash* sarà riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno *spread* di 0,85 punti percentuali.

Personale più rilevante

	ANNO DI PAGAMENTO															TOTALE		
	2016			2017			2018			2019			2020					
	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI	% BONUS	DI CUI % CASH	DI CUI % AZIONI
Bonus 2015	60	75	25	20	75	25	20	75	25							100	75	25
Bonus 2016				60	75	25	20	75	25	20	75	25				100	75	25
Bonus 2017							60	75	25	20	75	25	20	75	25	100	75	25

Restante personale dipendente

	ANNO DI PAGAMENTO												TOTALE					
	2016			2017			2018			2019						2020		
	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI	BONUS	% DI CUI CASH	% DI CUI AZIONI
Bonus 2015	60	100		20	100		20	100								100	100	
Bonus 2016				60	100		20	100		20	100					100	100	
Bonus 2017							60	100		20	100		20	100		100	100	

c) Meccanismi di malus e di claw-back

Per il personale con retribuzione variabile basata su meccanismi di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i manager di rete ed i Consulenti Finanziari operanti all'interno del Gruppo bancario sono state formalizzate apposite clausole di *malus* e di *claw-back* che prevedono il mancato pagamento e/o la restituzione dei *bonus* già corrisposti al verificarsi delle condizioni specificamente definite nelle politiche di remunerazione approvate.

d) Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono stati formalizzati anche secondo criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso la previsione di specifiche clausole di *malus* e di *claw-back*, che prevedevano anche la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* e del singolo *Consulente Finanziario* ai fini della determinazione del *bonus* maturato oltre che alla valutazione di situazioni particolari in presenza di provvedimenti disciplinari, ispezioni non ordinarie o danni reputazionali.

2. INFORMAZIONE SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2017, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento a:

2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2017. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

In particolare, il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione viene riversato alla società di appartenenza.

I dati consuntivi – ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione – sono dettagliatamente esposti nella *Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O come illustrato nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2017.

2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. È stato altresì attribuito un ulteriore e diverso compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella *Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

A favore dei membri del Collegio Sindacale è stata stipulata una polizza D&O, come illustrata nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2017.

2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2.3.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale

La carica di Amministratore Delegato è ricoperta dal dott. Gian Maria Mossa.

La remunerazione che è stata riconosciuta per il ruolo di Amministratore Delegato è composta da un compenso fisso complessivo liquidato di 37.500,00 euro; non è previsto alcun compenso variabile a breve termine.

La carica di Direttore Generale è parimenti ricoperta dal dott. Gian Maria Mossa. La remunerazione riconosciuta al dott. Gian Maria Mossa per la carica di Direttore Generale, è composta da (i) una retribuzione annua lorda omnicomprensiva che nel 2017 è stata pari a 500.000 euro; ii) una retribuzione variabile di

breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, di 350.000,00 euro e dai (iii) compensi variabili a lungo termine di seguito indicati, oltre che (iv) da altri compensi e benefit relativi alla posizione di dirigente del Gruppo bancario per complessivi 164.250,47 euro.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Mossa partecipa ai seguenti piani LTI:

Variabile a lungo termine a favore del dott. Mossa

PIANO	ACCANTONAMENTO N. AZIONI			ANNI CONCLUSI/ ANNI RESTANTI
	MAX NEL TRIENNIO	MATURATE 2017	DA INIZIO PIANO	
LTI 2015-2017	34.462	12.319	28.342	3/3
LTI 2016-2018	62.581	16.779	31.798	2/3
LTI 2017-2019	67.119	17.996	17.996	1/3

La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo viene assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi del terzo anno.

2.3.2 Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2017

In questa categoria di personale vengono inclusi:

- > il dott. Andrea Ragaini, VDG Wealth Management Mercati e Prodotti;
- > il dott. Stefano Grassi, che ha rivestito sino al 19 Febbraio 2017 la carica di VDG Finance & Operations.

La loro remunerazione è composta da una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), da un'indennità di carica ove prevista, da una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, come di seguito illustrato e da altri compensi e benefit relativi alla posizione di dirigenti del Gruppo bancario.

La retribuzione fissa complessiva, costituita dalla retribuzione annua lorda (RAL) e dall'indennità di carica ove prevista, ad essi complessivamente riconosciuta nel 2017 è stata di 284.615,40 euro.

La retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti con riferimento alla posizione di dirigente strategico, ammonta a complessivi 180.000 euro. La remunerazione complessiva del personale incluso in tale categoria include, inoltre, 374.569,89 euro per altri compensi e benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo bancario.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, n. 1 figura risulta beneficiaria di piani di LTI come di seguito indicato:

Variabile a lungo termine

PIANO	ACCANTONAMENTO N. AZIONI			ANNI CONCLUSI/ ANNI RESTANTI
	MAX NEL TRIENNIO	MATURATE 2017	DA INIZIO PIANO	
LTI 2017-2019	30.509	8.180	8.180	1/3

La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo viene assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi del terzo anno.

Il dottor Ragaini ha percepito, inoltre, per la carica che riveste in Generfid di Presidente del Consiglio di Amministrazione, un compenso fisso di 40.000,00 euro.

2.4 Remunerazioni per Linee di attività relative al personale più rilevante

In applicazione di quanto previsto dall'art. 450 del CRR (REG. UE 575/213), lettera g) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al Personale più rilevante sono esposte nell' "Allegato Art. 450 CRR, lettera g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante".

2.5 Remunerazioni per le categorie del personale più rilevante

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2017 per le categorie del Personale più rilevante sono esposte nell'*Allegato Art. 450 CRR, lettera h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"* e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria.

In particolare:

- > Alta Dirigenza: l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti ed il Vice Direttore Generale Finance & Operations, rimasto in carica sino al 19/02/2017;
- > Altro personale più rilevante: in tale ambito sono stati identificati (i) i responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): si tratta del Responsabile dell'Area CFO & Strategy (dal 10 Aprile 2017), della Direzione Finanza, del Responsabile della Direzione Crediti, dell'Executive Director di BG Fund Management Luxembourg S.A. (di seguito anche BG FML) che ricopre anche la carica di Responsabile dell'Area AM di Banca Generali e del Direttore Generale di BG FML; (ii) i soggetti che riportano direttamente al personale individuato al precedente punto (i) e che, per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: si tratta dei Responsabili dell'Area Financial Planner, dell'Area Private Relationship Manager e dell'Area Canali alternativi e di supporto. Nell'ambito di questa categoria, sono stati altresì individuati il Responsabile dell'Area COO, ed il responsabile della Direzione General Counsel, in quanto le attività/autonomie/poteri attribuiti sono stati considerati come aventi impatto sostanziale sul rischio dell'azienda;
- > Dirigenti responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile della Direzione Risk e Capital Adequacy, della Direzione Internal Audit, della Direzione HR e della Direzione Compliance e Anti Money Laundering (carica ricoperta da due persone che si sono succedute nel corso dell'esercizio);
- > Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della Banca e altri consulenti finanziari identificati ai sensi dell'art. 4 del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014: Sales Manager Italia, Area Manager dell'Area Financial Planner, Private Banking Manager della Area Private Banking, Senior Private Banking Recruitment Manager e Consulenti Finanziari ricompresi nel perimetro.

Le persone facenti parte del "personale più rilevante" remunerate più di 1 milione euro sono complessivamente 15 di cui 8 nella fascia da 1 euro a 1,5 milioni di euro, 5 nella fascia da 1,5 euro a 2 milioni di euro e 2 nella fascia da 2 euro a 2,5 milioni di euro.

2.6 Remunerazioni per il restante personale dipendente

Relativamente alle remunerazioni del personale dipendente non rientrante nella categoria del personale più rilevante di seguito vengono riepilogati i principali aggregati per le famiglie professionali dei Relationship Manager, dei Gestori (gestori dell'Area AM, di BG Fund Management Luxembourg, di BG Fiduciaria SIM) e del restante personale.

In particolare i dati di seguito indicati si riferiscono per la parte fissa alle retribuzioni annue lorde percepite mentre per la parte variabile alla stima delle retribuzioni variabili basate su meccanismi di *Management by Objectives* (MBO) e della retribuzione variabile discrezionale collegata anche alla valutazione annuale per coloro che non sono destinatari di meccanismi di MBO.

	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE
Relationship Manager	77	5.578.726,20	1.322.572,96
Gestori	23	2.071.522,89	986.328,07
Restante personale dipendente	840	31.472.385,90	2.607.702,38

La retribuzione variabile dei Relationship Manager non include i piani di ingresso.

3. INFORMAZIONI IN MERITO ALLA REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI

Le politiche di remunerazione dei Consulenti Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento "Politiche in materia di remunerazione del Gruppo bancario", approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 20 Aprile 2017.

Come noto il rapporto che lega il Consulente Finanziario alla Banca è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione variabile, direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione variabile è comunque connotata da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli *asset* affidati al singolo Consulente Finanziario e all'attività di consulenza e collocamento correlata. In misura minore deriva dalle commissioni generate dai singoli atti di vendita. Essa infine è completata dai ricavi connessi ai piani di incentivazione, che l'azienda ha la discrezionalità o meno di emanare e che sono finalizzati a premiare le eccellenze nell'attività di periodo.

In via generale si informa che nell'esercizio 2017 il peso della commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai Consulenti Finanziari) sul totale delle commissioni attive si è attestato sui valori espressi nella tabella in calce:

	2017
<i>Pay out totale (con commissioni di performance)</i>	45,7%
<i>Pay out (senza commissioni di performance)</i>	53,8%

(*) Pay out comprensivo degli accantonamenti di natura provvigionale relativi agli incentivi di vendita e reclutamento.

Per quanto riguarda la componente sostanzialmente ricorrente della remunerazione della rete sono stati confermati (i) sia i previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni dei Consulenti Finanziari e dei rispettivi manager nei casi di mancata efficace prestazione dell'attività di assistenza post vendita nei confronti dei clienti nell'esercizio 2017, (ii) sia i previsti meccanismi adottati nell'ambito del processo di progressiva responsabilizzazione dei manager di rete nell'attività di coordinamento e supervisione e finalizzati a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione ricorrente.

Per quanto riguarda invece la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i manager), si conferma che essa consiste in una percentuale complessivamente modesta della remunerazione complessiva dei Consulenti Finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi commerciali premiati per i Consulenti Finanziari hanno riguardato attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. L'utilizzo di questi ultimi consente di evitare che le politiche di incentivazione possano privilegiare la distribuzione di prodotti del Gruppo rispetto a prodotti di terzi e possano concretizzarsi in spinte alla vendita di singoli prodotti.

In particolare, relativamente ai Consulenti Finanziari attivi a fine 2017, comprensivi di coloro cui è assegnato un ruolo manageriale, gli incentivi hanno rappresentato circa l'11% del pay out complessivo.

Considerata infine l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito a *Sales Manager* e *Area Manager*, alla remunerazione variabile degli stessi, collegata a piani di incentivazione, è stata applicata sia la logica del *gate* d'accesso relativo al Gruppo bancario che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*.

Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2017 complessivamente per dette figure pari a 8.490.301 euro, il 60% viene liquidato con competenza 2017, il 20% sarà erogato dopo la verifica del superamento del *gate* d'accesso per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre verificato il superamento del *gate* d'accesso per tale esercizio.

Per quanto concerne sia Consulenti Finanziari che Manager, la Banca non procederà all'erogazione dei benefici previsti dai piani di incentivazione nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca. Inoltre la Banca si riserva la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione dei benefici nei casi di (i) provvedimento disciplinare comminato al Consulente Finanziario o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e (ii) danni reputazionali conclamati causati alla Banca per l'operato del Consulente Finanziario stesso. Sono inoltre state previste apposite clausole di *claw-back* in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti dolosi del Consulente Finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4. TABELLE

4.1 Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob n. 18049

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2

Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Tabella 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-ter

Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali
Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

4.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia - 7° aggiornamento Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – Art. 450 CRR (REG. UE 575/213)

Allegato Art. 450 CRR, lettera g):

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante"

Allegato Art. 450 CRR, lettera h):

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"

4.1 Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob n. 18049

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	NOTE	(1)	
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA		COMPENSI FISSI	
Fancel Giancarlo	Consigliere / Presidente CDA	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	1 / 5	70.000	
Mossa Gian Maria	Amministratore Delegato	20.03-31.12.17	appr. bil. 2017	1	27.521	37.500
	Direttore Generale	01.01-31.12.17		3 / 4		
Brugnoli Giovanni	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	2	35.000	
Gervasoni Anna	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017			
	I) compensi nella società che redige il bilancio			2	35.000	
	II) compensi da controllate e collegate			7	15.000	
III) Totale					50.000	
Lapucci Massimo	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	2	35.000	
Pescatori Annalisa	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	2	35.000	
Terzi Vittorio Emanuele	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	2	35.000	
Perin Giovanni Luca	Consigliere	01.01-20.03.17	cessato	1	7.575	
Rustignoli Cristina	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	1	35.000	
Caltagirone Azzurra	Consigliere	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017		35.000	
Cremona Massimo	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	6	55.000	
Anaclerio Mario Francesco	Sindaco effettivo	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	6	40.000	
Minutillo Flavia	Sindaco effettivo	01.01-31.12.17	appr. bil. 2017	6	40.000	
Dirigenti con responsabilità Strategiche	Vice Direttore Generali (n. 2)	01.01-31.12.17				
	I) compensi nella società che redige il bilancio			3 / 4		
	II) compensi da controllate e collegate			7	40.000	
III) Totale					40.000	

NOTE

(1) RIVERSA I COMPENSI FISSI PER LA CARICA DI CONSIGLIERE DEL CdA ALLA SOCIETÀ DI APPARTENENZA.

(2) DI SEGUITO VIENE PRESENTATO IL DETTAGLIO DEI COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI, DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO:

NOMINATIVO	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE		COMITATO PER LE NOMINE		COMITATO CONTROLLO E RISCHI		TOTALE
	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	
Brugnoli Giovanni	10.000	12.000	10.000	12.000			44.000
Gervasoni Anna	10.000	12.000			10.000	24.000	56.000
Lapucci Massimo			10.000	12.000	10.000	16.000	48.000
Pescatori Annalisa	10.000	12.000			10.000	22.000	54.000
Terzi Vittorio Emanuele			10.000	12.000	10.000	20.000	52.000
Totale	30.000	36.000	30.000	36.000	40.000	82.000	254.000

I compensi sono al netto dell'IVA e dei contributi alle casse previdenziali, ove dovuti.

(1)			(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI VARIABILI NON EQUITY						INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETATI	RETRIBUZIONI Fisse DA LAVORO DIPENDENTE	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	
								70.000		
								65.021		
1.350	500.000			246.976		154.430	8.471	912.227	906.851	
			44.000					79.000		
			56.000					91.000		
								15.000		
			56.000					106.000		
			48.000					83.000		
			54.000					89.000		
			52.000					87.000		
								7.575		
								35.000		
								35.000		
								55.000		
								40.000		
								40.000		
219	284.615			92.792		86.197	288.154	751.977	178.739	
								40.000		
219	284.615			92.792		86.197	288.154	791.977	178.739	

(3) La voce relativa ai benefici non monetari e quella relativa ad altri compensi include i versamenti di premi e contributi diversi per previdenza e assistenza e altri fringe benefit, tra cui la partecipazione a viaggi e l'utilizzo dell'autovettura aziendale.

(4) Il totale dei bonus e altri incentivi corrisponde al totale delle voci 2A, 3B e 4 riga III della successiva Tabella 3B.

(5) Il compenso fisso per l'incarico di Presidente del CdA è riversato alla società di appartenenza.

(6) Inclusi compensi per l'Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231)

(7) Compenso attribuito in qualità di consigliere di Generfid S.p.A.

Si fa presente che l'assenza di dati numerici implica che non è stato corrisposto alcun importo ai soggetti indicati.

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO		
			NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO
i) compensi nella società che redige il bilancio					
ii) compensi da controllate e collegate					
iii) Totale					

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)	(B)	(1)	(2)	(3)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO (1)	TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO
				NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI
Mossa Gian Maria	Condirettore Generale	LTI 2015-2017 (2)	az. Ord. Ass. Generali	
i) compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale dal 01.04.2016	LTI 2016-2018 (4)	az. Ord. Ass. Generali	56.831 2016-2018
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2017-2019 (5)	az. Ord. Ass. Generali	
	Condirettore Generale	BSC 2015	az. Ord. Banca Generali	
	Direttore Generale dal 01.04.2016	BSC 2016	az. Ord. Banca Generali	501 2016-2018
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BSC 2017 (6)	az. Ord. Banca Generali	
ii) compensi da controllate e collegate				
iii) Totale				
Altri Dirigenti con responsabilità strategica	VdG Wealth Management Mercati e prodotti	LTI 2017-2019 (5)	az. Ord. Ass. Generali	
i) compensi nella società che redige il bilancio		BSC 2016	az. Ord. Banca Generali	155 2016-2018
		BSC 2017 (6)	az. Ord. Banca Generali	
ii) compensi da controllate e collegate				
iii) Totale				

NOTE:

- (1) La data di assegnazione e il prezzo di mercato all'assegnazione si riferiscono alle date di delibera assembleare di approvazione dei piani da parte dell'assemblea di Assicurazioni Generali S.p.A. (LTI 2015-2017 delibera assembleare 30 aprile 2015; LTI 2016-2018 delibera assembleare 28 aprile 2016, LTI 2017-2019 delibera assembleare del 27.04.2017).
- (2) Numero di azioni che saranno attribuite ad aprile 2018 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali a conclusione del periodo di vesting del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2015-2017, incluso il numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio (cd. dividend equivalent). Il valore complessivo delle azioni alla data di maturazione è stato riportato considerando il prezzo ufficiale dell'azione al 14 marzo 2018, 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.
- (3) Numero di azioni complessivamente non attribuibili a seguito della performance conseguita nel 2017.
- (4) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2016-2018) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo in particolare agli anni 2016 e al 2017, il numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi raggiunti in tali esercizi. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di riferimento (cd. dividend equivalent).

OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI AL ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)		
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 ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE (1)	PREZZO DI MERCATO ALLA ASSEGNAZIONE (1)	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE		
					1.465 (3)	31.723	487.741	214.248		
								297.539		
64.979	942.199	2017-2019	27.04.2017	14,58				314.066		
						731	21.512	7.171		
						501	11.393	9.757		
3.688	83.569	2017-2019	20.04.2017	25,42		2.213	51.336	64.070		
	1.025.768						571.982	906.851		
29.536	428.277	2017-2019	27.04.2017	14,58				142.759		
						155	3.538	3.030		
1.897	42.978	2017-2019	20.04.2017	25,42		1.138	26.402	32.950		
	471.256						29.939	178.739		

(5) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2017-2019) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo in particolare al 2017 in numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi raggiunti in tale esercizio. Inoltre, come previsto dal regolamento del piano, potrà essere corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di riferimento (cd. dividend equivalent).

(6) Le informazioni relative agli Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio si riferiscono al numero complessivo di azioni attribuibili al termine del periodo di vesting (2017-2019), subordinatamente al superamento dei gate d'accesso di Gruppo Bancario.

(7) Le informazioni fornite sono relative alla carica indicata in tabella. Non sono pertanto riportati variabili riconducibili ad altre cariche, qualora non rientranti nell'ambito dei dirigenti con responsabilità strategica.

Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA
Mossa Gian Maria	
i) compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato / Direttore Generale
ii) compensi da controllate e collegate	
iii) Totale	
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (2)	
i) compensi nella società che redige il bilancio	Vdg Wealth Management Mercati e Prodotti
ii) compensi da controllate e collegate	
iii) Totale	

NOTE:

(1) L'importo rappresenta la quota in cash relativa alle BSC 2015, BSC 2016 e BSC 2017.

(2) Le informazioni fornite sono relative alla carica indicata in tabella. Non sono pertanto riportati variabili riconducibili ad altre cariche, qualora non rientranti nell'ambito dei dirigenti con responsabilità strategica.

Per le retribuzioni variabili basate su Balanced Scorecards (BSC), sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

(1)	(2)			(3)			(4)
	BONUS DELL'ANNO			BONUS ANNI PRECEDENTI			
	A	B	C	A	B	C	
PIANO	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI	ANCORA DIFFERITI	ALTRI BONUS
BSC 2015 (1)			2017-2018		52.500		
BSC 2016 (1)			2018-2019		37.976	37.976	
BSC 2017 (1)	157.500	105.000	2019-2020				
	157.500	105.000			90.476	37.976	
BSC 2016 (1)			2018-2019		11.792	11.792	
BSC 2017 (1)	81.000	54.000	2019-2020				
	81.000	54.000			11.792	11.792	

Schema 7-ter

Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (1)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Fancel Giancarlo	Presidente CdA	Banca Generali	2.039	-	-	2.039
Rustignoli Cristina	Consigliere (2)	Banca Generali	1.246	482	-	1.728
Brugnoli Giovanni	Consigliere	Banca Generali	10.000	-	-	10.000
Lapucci Massimo	Consigliere	Banca Generali	1.000	-	-	1.000
Mossa Gian Maria	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Generali	11.893	2.233	-	14.126

NOTE

- (1) La movimentazione è relativa al pagamento in azioni dei bonus.
(2) Consigliere che per parte del 2016 ha rivestito carica di Dirigente con responsabilità strategica.

Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (1)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2 (*)	Banca Generali	4.413	2.060	-	6.473

NOTE

- (*) Altri dirigenti con responsabilità strategica che hanno detenuto partecipazioni: nr. 1 VdG Wealth Management Mercati e Prodotti e n. 1 VdG Finance & Operations, che ha rivestito la carica sino al 19.02.2017.
(1) La movimentazione è relativa al pagamento in azioni dei bonus.
(2) La movimentazione è relativa al periodo durante il quale è stata ricoperta carica di Dirigente con responsabilità strategica, non avendo evidenze di quanto occorso successivamente alla cessazione della carica in Banca Generali.

4.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia – 7° aggiornamento circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – Art. 450 CRR (REG. UE 575/213)

Allegato art. 450 CRR, lettera g): Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al “personale più rilevante”

SOCIETÀ	LINEE DI ATTIVITÀ (*)	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE FISSA (**)	RETRIBUZIONE VARIABILE 2016 (***)	NOTE
Banca Generali	Componente organo di gestione	1	693.280	358.471	(1)
Banca Generali	Funzioni di controllo	4	464.777	100.833	(2)
Banca Generali	Funzioni aziendali	6	1.269.713	1.090.657	(3)
Banca Generali	Investment Banking	32	19.646.436	12.673.128	(4)
Banca Generali	Retail Banking	2	418.375	196.295	
Banca Generali/BG FML	Asset Management	2	585.872	389.510	

NOTE

(*) Linee di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA.

(**) La voce include anche i fringe benefit.

(***) La componente “variabile 2017” è rappresentata da: i) meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile e ii) bonus/una tantum diversi.

(1) Informazioni relative al dott. Mossa, che riveste la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale.

(2) Informazioni relative al Responsabile della Direzione Risk e Capital Adequacy, della Direzione Compliance e Anti Money Laundering (carica ricoperta da due persone nel corso del 2017) e della Direzione Internal Audit.

(3) Informazioni relative al Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti, Responsabile Area CFO & Strategy, Responsabile Area COO, Responsabile Direzione General Counsel, Responsabile Direzione Human Resources e Vdg Finance & Operations (carica ricoperta sino al 19.02.2018).

(4) Informazioni relative a: Responsabile dell'Area Financial Planner, Responsabile dell'Area Private Relationship Manager, Responsabile della Direzione Finanza, ed ai seguenti principali manager di rete: n. 2 Sales Manager Italia, 5 Area Manager della Divisione Financial Planner, 5 Private Banking Manager della Divisione Private Banking e 1 Senior Private Banking Recruitment Manager 16 Consulenti Finanziari.

Allegato art. 450 CRR, lettera h): Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"

Con indicazione di:

- gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
- gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
- gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
- i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona.

A) Alta dirigenza

Banca Generali: Amministratore Delegato; Alta dirigenza: Direttore Generale, Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti e Vice Direttore Generale Finance & Operations (carica ricoperta sino al 19.02.2017).

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE (**)			
			FISSA (*)	VARIABILE 2017	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	AD	1	37.500	-	37.500	-	-	-	-
Banca Generali	Alta dirigenza	3	1.026.811	1.026.625	2.053.436	894.125	132.500	-	-

In relazione al LTIP 2015-2017 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del terzo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio pari a n. 12.319 per il dott. Mossa. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata nel corso del 2018, ovvero alla fine del triennio.

In relazione al LTIP 2016-2018 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del secondo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio pari a n. 16.779 per il dottor Mossa. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

In relazione al LTIP 2017-2019 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del primo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio pari rispettivamente a n. 17.996 per il dott. Mossa ed a n. 8.180 per un dirigente rientrante nell'Alta dirigenza. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

B) Altro personale più rilevante

Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): Responsabile dell'Area CFO & Strategy, della Direzione Finanza, della Direzione Crediti, Executive Director di BG FML che ricopre anche carica di Responsabile dell'Area AM e Direttore Generale di BG FML.

Soggetti che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: Responsabile dell'Area Financial Planner, dell'Area PRM, dell'Area Canali Alternativi e di supporto, dell'Area COO e della Direzione General Counsel).

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2017	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali/ BG FML (a)	10	2.274.687	1.476.971	3.751.658	1.216.413	260.559	-	-

(a) I valori includono anche i) il compenso e la retribuzione variabile che viene percepito dall'Executive Director di BG FML, in virtù della carica di Responsabile dell'Area AM.

In relazione al LTIP 2015-2017 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del terzo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio n. 7.040 a favore di nr. 1 dirigente rientrante nella categoria dell'"Altro personale più rilevante". La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata nel corso del 2018, ovvero alla fine del triennio.

In relazione al LTIP 2016-2018 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del secondo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio complessivamente pari a n. 11.326 a favore di nr. 3 dirigenti rientranti nella categoria dell'"Altro personale più rilevante". La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

In relazione al LTIP 2017-2019 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del primo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio complessivamente pari a n. 8.180 a favore di nr. 3 dirigenti rientranti nella categoria dell'"Altro personale più rilevante". La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (****)			V) TRATTAMENTI					VI) TFR	
ATTRIBUITE	NON ATTRIBUITE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
218.882	412.124	218.882	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (****)			V) TRATTAMENTI					VI) TFR	
ATTRIBUITE	NON ATTRIBUITE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
223.756	442.241	223.756	-	-	-	-	-	-	-	-	-

C) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo

Banca Generali: Responsabile della Direzione Risk e Capital Adequacy, della Direzione Internal Audit, della Direzione HR e della Direzione Compliance e Anti Money Laundering (carica ricoperta da nr. 2 risorse nel corso del 2017).

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2017	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	5	679.232	215.154	894.385	173.961	41.192,71	-	-

D) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della Banca

Banca Generali: 2 Sales Manager Italia, 5 Area Manager della Divisione Financial Planner, 5 Private Banking Manager della Divisione Private Banking e 1 Senior Private Banking Recruitment Manager 16 Consulenti Finanziari.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2017	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	29	19.060.223	12.090.146	31.150.368	6.573.363	1.740.546	-	-

NOTE

(*) Per il 2017 la retribuzione fissa è rappresentata dalle retribuzioni annue lorde, emolumenti, indennità di carica e dai fringe benefits.

(**) Per il 2017 la componente variabile è rappresentata da: i) meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile e ii) bonus/patti/una tantum diversi.

(***) "Attribuite"/"Riconosciute": quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2015 e del 2016 per le quali è stato accertato il superamento del gate di accesso per il pagamento e che verranno erogate nel corso del 2018 per il personale in forza;

"Non attribuite": quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2016 e del 2017.

(****) Le quote presenti nella medesima voce nelle tabelle dell'esercizio precedente sono state regolarmente liquidate nel corso del 2016 nel rispetto dei termini previsti contrattualmente per il personale in forza.

Sulle singole tranches oggetto di differimento verrà riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (****)			V) TRATTAMENTI				VI) TFR		
ATTRIBUITE	NON ATTRIBUITE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
-	6.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (****)			V) TRATTAMENTI				VI) TFR		
ATTRIBUITE	NON ATTRIBUITE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
1.998.973	3.035.597	1.998.973	-	-	-	-	-	-	-	-	-

VALUTAZIONE DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE IN MERITO ALLA RISPONDENZA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2018 AL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Premessa

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (rif. circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013 e successivi aggiornamenti), prevedono che, in sede di definizione delle suddette politiche, la Funzione di Compliance valuti la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento. Ai sensi delle medesime disposizioni, la Funzione di Compliance è tenuta, tra l'altro, a verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Date tali premesse, la Funzione di Compliance, in sede di definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, ha verificato in via ex ante la coerenza delle medesime rispetto alle già richiamate Disposizioni di Banca d'Italia e alla normativa di etero ed autoregolamentazione di riferimento. In tale contesto, oltre a considerarsi complessivamente il quadro normativo di riferimento, è stata posta specifica attenzione al sottoso processo di identificazione del personale più rilevante con particolare riferimento alle peculiarità connesse all'identificazione del personale più rilevante nell'ambito della categoria dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e al processo finalizzato all'esclusione di alcuni di essi dal novero di tale personale più rilevante.

La valutazione della Funzione di Compliance ha inoltre tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 84-quater ("Relazione sulla remunerazione") del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti, aggiunto con delibera n. 18049 del 23.12.2011 e poi modificato con delibera n. 18214 del 9.5.2012. Ciò in considerazione del fatto che le politiche di remunerazione proposte si propongono di assolvere in un'unica soluzione alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste per il settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia) e dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti.

Situazione riscontrata

In via generale si rileva che attraverso le politiche di remunerazione e incentivazione:

- > è attuato un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione tenendo anche conto del ruolo ricoperto (ovvero il bilanciamento tra la parte non ricorrente e quella ricorrente per i Consulenti Finanziari). In tale ambito è prevista l'adozione di meccanismi volti ad assicurare il rispetto dei limiti normativamente previsti al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione per il personale più rilevante;
- > risulta attivato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del personale più rilevante dell'azienda a cui si applicano, nel rispetto del principio di proporzionalità, le previsioni di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia. Ai fini dell'identificazione di tali soggetti sono state considerate le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente di cui al Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 e successive modifiche;
- > sono declinate le modalità di determinazione del bonus pool;
- > il diritto alla percezione del bonus, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è legato, per i soggetti identificati nella politica di remunerazione e nel rispetto delle regole vigenti, al raggiungimento di un gate d'accesso di Gruppo Bancario, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della performance la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario;
- > sono definite regole di differimento dell'erogazione del compenso variabile al superamento di una soglia prefissata del bonus;
- > nel rispetto del principio di proporzionalità è previsto che una quota del compenso variabile sia erogata tramite azioni;
- > sono previsti meccanismi di malus e claw-back ispirati a criteri di correttezza;

- > la remunerazione della rete distributiva è ispirata anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili.

Inoltre il sistema premiante adottato dal Gruppo Bancario:

- > registra un adeguato bilanciamento tra obiettivi qualitativi e quantitativi;
- > per quanto riguarda l'attività della rete distributiva, promuove un approccio orientato al cliente che pone al centro del sistema stesso gli interessi del cliente medesimo ed il soddisfacimento dei relativi bisogni;
- > non prevede incentivi alla distribuzione di singoli prodotti o di prodotti del Gruppo di appartenenza. Gli obiettivi premianti per i Consulenti Finanziari riguardano infatti esclusivamente l'attività di raccolta in via generale e l'attività di raccolta riconducibile ai servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite;
- > non prevede l'assegnazione, ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, di obiettivi collegati a risultati economici della Banca e/o del Gruppo Bancario.

Conclusioni

Date tali premesse, tenuto anche conto dell'applicazione del principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione.

Trieste, 20 marzo 2018

Direzione Compliance e Anti Money Laundering

ESTRATTO DELL'AUDIT REPORT RELATIVO ALLA VERIFICA DELLA RISPONDENZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E ALLA VIGENTE NORMATIVA

Società	Banca Generali S.p.A.
Processo	Politiche di remunerazione ed incentivazione
Obiettivo di audit	Verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla vigente normativa
Audit team	F. Barraco, L. Alemanno
Data	20.03.2018
Codice report	BG182018I

Premessa

L'evoluzione normativa nazionale e le indicazioni di orientamento sovranazionale hanno consolidato nel sistema finanziario la consapevolezza dell'importanza strategica di poter disporre di politiche di remunerazione adeguate a fronteggiare le difficoltà di sistema e le sfide che si dovranno affrontare nell'ambito di un auspicato rafforzamento della risk culture.

I regulators richiedono politiche di remunerazione allineate al Risk Appetite Framework (RAF) ed alle politiche di governo e di gestione dei rischi, in un'ottica di lungo periodo. L'applicazione di politiche idonee rappresenta lo strumento con cui poter garantire situazioni di sostenibilità delle singole banche e del sistema nel suo complesso, unitamente ad un adeguato bilanciamento di interessi a beneficio di tutti gli stakeholders.

Finalità intervento

La funzione di Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla vigente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

Metodologia

La metodologia adottata dalla Direzione Internal Audit, in linea con le best practice di settore, si basa su un approccio risk based-process oriented, che consente alla funzione di rappresentare mediante un giudizio, il livello di adeguatezza del Sistema dei Controlli Interni.

Il modello di analisi dei Rischi e dei Controlli si sviluppa attraverso l'individuazione dei rischi insistenti sui singoli processi aziendali sistematicamente mappati, la verifica nel corso degli interventi di audit dell'esistenza ed adeguatezza dei controlli presenti a presidio dei rischi di ciascun processo, nonché sulla stesura finale del report.

Tramite l'attuazione di questo modello la Funzione procede a:

- > Definire e valutare il rischio inerente/potenziale
- > Valutare il Sistema dei Controlli relativamente a completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità
- > Determinare e valutare il Rischio Residuo/Netto

Ai fini della verifica sono state identificate tre fasi di controllo (Definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, Applicazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione ed Effettiva erogazione) con l'obiettivo di pervenire alla definizione di approcci e modalità di verifica nell'ambito di un framework di controllo standardizzato, che possa essere idoneo a fornire la richiesta assurance all'Organo con funzione di supervisione strategica ed all'Assemblea dei Soci nonché all'Organo di Vigilanza.

Esiti

L'analisi sul framework di controllo ha evidenziato la corretta definizione e l'allineamento delle prassi di remunerazione alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 21 aprile 2017 ed alla vigente normativa.

In particolare:

- > la determinazione complessiva delle remunerazioni (rapporto tra componente variabile e componente fissa) è stata rilevata all'interno dei parametri stabiliti ed il necessario bilanciamento è stato rispettato
- > è stato effettuato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del "personale più rilevante", attraverso l'applicazione delle norme tecniche di regolamentazione (Regulatory Technical Standards)
- > le funzioni aziendali, anche di controllo, coinvolte nel processo hanno dimostrato un'efficace livello di integrazione e comprensione del ruolo
- > le singole Balanced Scorecards garantiscono la trasparenza delle informazioni attraverso il riepilogo dettagliato dei singoli obiettivi, riportandone una precisa descrizione, eventuali note, gli elementi di calcolo, il responsabile e la fonte del controllo ed i criteri adottati per la loro eventuale riponderazione
- > è stata correttamente effettuata l'erogazione dei bonus maturati nell'esercizio di riferimento e quelli riferiti agli esercizi precedenti
- > sono stati rispettati gli obblighi di informativa e trasmissione dei dati ai sensi della normativa di Banca d'Italia.

Internal Audit

INFORMATIVA DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE IN MERITO ALL'ATTIVITÀ SVOLTA IN MATERIA DI POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione di Banca Generali, nel corso delle riunioni tenutesi nel corso del 2017 e per la prima parte dell'esercizio 2018 ha svolto i compiti attribuitigli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

In particolare, con riferimento al processo di definizione ed attuazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione, il Comitato per la Remunerazione (i) ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2017, adottate dalla società a favore dei consiglieri di amministrazione, del personale più rilevante sia dipendente che con legame di collaborazione alla società non tramite rapporti di lavoro subordinato, (ii) ha fornito il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali e dei criteri per la remunerazione del restante personale; (iii) ha espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/ Direttore Generale, delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno; (iv) ha fornito il proprio supporto consultivo in merito all'introduzione e all'assegnazione del Long Term Incentive Plan nel rispetto di quanto definito dalle politiche di remunerazione approvate; (v) ha verificato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; (vi) si è espresso, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione dei dirigenti aventi responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi; (vii) ha esaminato il resoconto relativo all'applicazione nell'esercizio 2017 delle politiche di remunerazione approvate. Il Comitato per la Remunerazione, ha inoltre proceduto ad esaminare (i) l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante come definito dalle disposizioni di vigilanza, effettuata tenendo conto dei principi contenuti nel Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione inserito nella Parte I, Titolo IV "Governare societario, controlli interni, gestione dei rischi" della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e considerando quanto previsto dagli RTS dell'EBA, come recepiti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione Europea del 4 marzo 2014 e (ii) la proposta di politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2017, ritenendole coerenti, tenuto anche conto dell'applicazione del principio di proporzionalità, con le disposizioni di Banca d'Italia e di Consob in materia. Il Comitato ritiene che le politiche proposte perseguano la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, anche in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali.

Il Comitato per la Remunerazione

4. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE: PROPOSTA DI INNALZAMENTO A 2:1 DEL RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

Signori Azionisti,

Banca d'Italia, con la pubblicazione del 7° aggiornamento della Circolare 285 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche", ha recepito le disposizioni della Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e modificato le disposizioni di vigilanza in materia di prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, in linea con quanto richiesto dall'art. 23 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, per tener conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. La direttiva cd. CRD IV, così come la precedente Direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), definisce i principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L'obiettivo della normativa è quello di pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione rilevanti ai fini della presente proposta, attengono a:

- > la previsione, per il solo personale più rilevante, di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- > l'attribuzione all'Assemblea dei Soci del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni e comunque entro il limite di 2:1.

Le medesime disposizioni prevedono altresì che il Consiglio di Amministrazione trasmetta alla Banca d'Italia, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare la relativa proposta e che, entro 30 giorni dalla assunzione della delibera, al medesimo Organo di Vigilanza venga trasmessa la decisione dell'Assemblea dei Soci con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Si sottopone quindi alla Vs. attenzione la proposta di innalzamento, per un numero limitato di figure specificamente nel prosieguo indicate, del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione, sulla base delle motivazioni e delle considerazioni di seguito indicate.

1. Funzioni aziendali a cui appartengono i soggetti interessati

La proposta prevede di approvare – per le sole figure aziendali nel prosieguo indicate – la determinazione di un rapporto pari al massimo al 200% (rapporto di 2:1) tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione, in conformità a quanto consentito nella Parte I Titolo IV Capitolo 2° della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Le figure aziendali per le quali viene formulata la suddetta proposta sono:

1. Membri dell'Alta Direzione (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti, Vice Direttore Generale Reti Commerciali, Canali Alternativi e di supporto - tre esponenti)
2. Responsabili di Area Asset Management, Area Private Relationship Manager, Area Canali alternativi e di supporto, Area Wealth Management, (quattro manager);

3. Principali manager di rete (2 Sales Manager, 10 Area Manager e un Head of Business Development Top Wealth Advisor/Top Private Banker e un Head of Recruiting).

2. Ragioni sottostanti alla proposta formulata

Le motivazioni a supporto della delibera che si propone di assumere in relazione alle diverse categorie di soggetti possono essere così riassunte:

Personale dipendente (Membri dell'Alta Direzione, Responsabili di Area Asset Management, Area Private Relationship Manager, Area Canali alternativi e di supporto, Area Wealth Management)

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli Azionisti e quello del management del Gruppo bancario, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo. Si ritiene infatti che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Banca possano favorire la competitività e il governo dell'impresa. Si ricorda altresì che il sistema complessivo di remunerazione - in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale - è uno strumento per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

La proposta di definire per gli esponenti sopra indicati un rapporto superiore rispetto all'1:1 tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, e in particolare di fissare tale limite nel rapporto più ampio previsto di 2:1 è supportata dalle seguenti considerazioni:

- > Banca Generali opera, attraverso reti di consulenti finanziari e relationship manager, in maniera largamente preponderante in specifici settori quali il private banking e l'asset management. Il posizionamento strategico la espone a confrontarsi, oltre che con le tradizionali società concorrenti (tipicamente le banche reti), anche con primari competitor internazionali operanti da lungo tempo in Italia (tipicamente banche private estere) che controllano quote significative del mercato in oggetto, e con i principali istituti bancari italiani a vocazione internazionale. In questo contesto competitivo e alla luce dei brillanti risultati ottenuti negli ultimi anni nel settore del private banking e del trend ancora di forte sviluppo previsto per il comparto, un punto di forte attenzione per Banca Generali è quello di poter disporre di un pacchetto retributivo in grado di trattenere le risorse chiave che hanno garantito in questi ultimi anni il significativo sviluppo dell'istituto e di poter attrarre nuovi manager di talento, in un mercato del lavoro di nicchia dove sono oggettivamente scarse le risorse in grado di gestire efficacemente le sfide attuali e prospettiche;
- > l'attuale pacchetto retributivo (per gli esponenti dell'alta direzione, così come peraltro per il restante personale della Banca) pone al centro dell'attenzione il tema della sostenibilità, tra le cui priorità vi sono quelle di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione, anche attraverso un'adeguata remunerazione, e disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio. Le politiche retributive sono quindi finalizzate a garantire una remunerazione adeguata a fronte di una performance sostenibile e sono ispirate anche dai seguenti principi:
 - equità interna, poiché la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate;
 - competitività, poiché il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato ed è assicurato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione a indagini retributive sia generali che di settore;
- > l'accoglimento della proposta permetterebbe inoltre:
 - *per gli esponenti dell'Alta Direzione*, di non incidere sul pacchetto retributivo applicabile che può determinare, in relazione, tra l'altro, all'assegnazione di piani di Long Term Incentive, di piani/accordi di ingresso, e/o di patti di stabilità, il superamento della soglia del 1:1 del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, raggiungendo valori che in taluni casi possono essere attigui alla soglia del rapporto 2:1. È importante sottolineare che una quota molto significativa della remunerazione variabile totale è collegata prevalentemente a obiettivi di medio/lungo periodo dell'istituto, mediante l'utilizzazione di un meccanismo di Long Term Incentive, mentre la componente variabile della remunerazione di breve periodo è collegata al raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento, mediante l'applicazione di un meccanismo di Management by Objectives pagato in cash e in azioni;
 - *per gli altri esponenti*, sia di rispettare gli accordi contrattuali stipulati in sede di assunzione, sia di non incidere sul pacchetto retributivo applicabile che può prevedere, tra l'altro, l'assegnazione di piani di Long Term Incentive, di piani/accordi di ingresso, e/o di patti di stabilità. Si evidenzia come, nel caso in cui si verifichi l'assegnazione del suddetto piano Long Term Incentive, anche per tali manager, una quota significativa della remunerazione variabile totale sarebbe collegata a obiettivi

di medio/lungo periodo, con erogazione in azioni, mentre la componente variabile della remunerazione di breve periodo resterebbe collegata al raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento, mediante l'applicazione di un meccanismo di Management by Objectives pagato in cash e in azioni;

- > il pacchetto retributivo è costituito oltre che dalle **componenti variabili** della remunerazione anche ovviamente da **componenti fisse**. Il peso della componente fissa è stato predisposto in modo da incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, al fine di scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine;
- > la competitività del pacchetto retributivo del personale più rilevante è costantemente monitorata anche con riguardo ai mercati di riferimento, e si fonda per le principali posizioni manageriali e professionali, sulla valutazione e "pesatura" delle posizioni secondo i metodi più diffusi nel mercato di riferimento. Anche sulla base di tali confronti esterni si ritiene che la componente fissa della remunerazione sia ragionevolmente competitiva rispetto a quanto percepito dai principali competitor sul mercato di riferimento. Tale assunto comporta ulteriori importanti considerazioni:
 - un taglio frontale della percentuale della remunerazione variabile, al fine unico di rispettare l'indicazione del rapporto 1:1 tra componente variabile e fissa, senza forme di compensazione, porterebbe in questo momento a una drastica perdita di competitività e dunque di attrattività dei pacchetti retributivi offerti agli esponenti dell'alta direzione, con grave rischio di dover assistere alla possibile perdita dei soggetti che in questi anni hanno assicurato l'indiscutibile successo della Banca stessa;
 - al fine di garantire un adeguato livello di retention dei manager strategici dell'istituto e al contempo rispettare l'indicazione del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e ricorrente sarebbe allora necessario procedere a una operazione di "riequilibratura" del pacchetto retributivo, fortemente a favore della componente fissa della remunerazione. Tale ipotesi rischia inevitabilmente di irrigidire e far aumentare la struttura dei costi collegati al pacchetto retributivo manageriale, attenuando al contempo il coerente collegamento tra performance aziendali di breve, ma soprattutto di lungo periodo, e la compensation del management, in un contesto aziendale di solido sviluppo economico e reddituale della Banca;
 - il mantenimento dei pacchetti non va in alcun modo a modificare il rispetto delle regole prudenziali con riferimento particolare ai requisiti in materia dei fondi propri come di seguito illustrato.

Principali manager di rete (Sales Manager, Area Manager, Head of Business Development Top Wealth Advisor/Top Private Banker e Head of Recruiting)

I manager di rete identificati sono soggetti la cui remunerazione, in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo (contratto di agenzia) è interamente variabile. Pur essendo variabile, la remunerazione è distinta in una componente ricorrente, che rappresenta la parte stabile e ordinaria della remunerazione, e in una componente non ricorrente, che ha una valenza incentivante, equiparabile alla parte variabile della remunerazione.

Si rappresenta che anche per questi soggetti la distinzione fra le due componenti della remunerazione è determinata ex-ante, tenendo conto delle condizioni patrimoniali, reddituali e di liquidità della Banca, prevedendo condizioni di accesso alla remunerazione incentivante (cd. "gate") che impediscono in tutto o in parte la percezione della stessa in caso di mancato raggiungimento delle condizioni previste. La componente incentivante è priva di minimi garantiti, è soggetta al differimento pluriennale e a meccanismi correttivi (sistemi di malus o di claw-back). Inoltre i meccanismi incentivanti sono strutturati in maniera da non essere contrapposti al miglior interesse del cliente, al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela, evitando rischi legali e reputazionali, che possano ricadere sulla Banca. Essi sono pertanto strutturati sia per prevenire il rischio di stabilità patrimoniale della Banca, sia per promuovere la correttezza dell'operatività, al fine di servire al meglio l'interesse del cliente. Peraltro, tali sistemi incentivanti, in caso di superamento di tutti i target in modo apprezzabile, possono determinare, per le suddette figure, il superamento del rapporto 1:1 fra remunerazione variabile e fissa. Tale struttura complessiva della remunerazione è diretta conseguenza della fase di forte sviluppo che il settore della promozione finanziaria e del Private Banking stanno attraversando, e che vede Banca Generali fra i protagonisti, con livelli di produttività pro-capite in termini di raccolta netta, sia totale che in prodotti di risparmio gestito e assicurativo, ai vertici del mercato.

Si evidenzia come tali risultati siano il frutto, oltre che di precise scelte strategiche e commerciali effettuate dalla Banca, anche dell'attività di selezione e formazione della struttura manageriale di rete, che ha consentito nel tempo di creare un gruppo di Manager di elevata competenza tecnica e manageriale, che hanno contribuito in misura rilevante all'ottenimento di importanti risultati, in termini sia di produttività commerciale delle reti coordinate, che di reclutamento di figure provenienti da aziende terze di elevata professionalità, oltre a svolgere un'indispensabile attività di controllo sulla correttezza dei com-

portamenti delle reti stesse, anche al fine di assicurare che la consulenza e il collocamento dei servizi e prodotti avvenga nel rispetto del miglior interesse della clientela. Si sottolinea che il gruppo di Manager di rete di cui trattasi ha ormai raggiunto livelli di integrazione, conoscenza dell'azienda che rappresentano la migliore garanzia di continuità nel tempo dei risultati raggiunti negli anni passati; in tale contesto l'introduzione di una riduzione della componente non ricorrente della remunerazione, al fine di rispettare il rapporto di 1:1 tra componente variabile e fissa, comporterebbe un elemento di forte instabilità, con il rischio di determinare il passaggio di tali figure alle aziende concorrenti, disposte a offrire condizioni relative alla parte ricorrente della remunerazione molto elevate, potendo contare su figure già formate e dotate di notevole esperienza manageriale e professionale evitando in tal modo investimenti in selezione e formazione. Ciò priverebbe la Banca di figure indispensabili alla gestione, coordinamento e controllo delle reti commerciali, mettendo a rischio il raggiungimento degli obiettivi aziendali, considerata la ridotta presenza di figure manageriali di Rete di talento nel settore. Infine si deve valutare anche il rischio che tali figure manageriali, in virtù della leadership ormai loro riconosciuta nella capacità di coordinamento delle risorse assegnate, possano trascinare nel loro eventuale passaggio ad aziende concorrenti anche altre figure, vanificando i notevoli investimenti fatti dalla Banca negli anni passati per il rafforzamento della rete (in termini di reclutamento, formazione, uffici, dotazioni informatiche, etc.). Di fronte a questi evidenti rischi, la Banca potrebbe essere costretta a innalzare la componente di remunerazione ricorrente a discapito di quella incentivata, aumentando i costi fissi e riducendo l'efficacia dell'azione commerciale, con evidenti conseguenze sul conto economico e sulla capacità di continuare a investire in prodotti, tecnologia, formazione.

3. Implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali

In relazione alle implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali con particolare riferimento ai requisiti in materia di fondi propri, di seguito viene illustrata la serie storica dei principali indicatori di riferimento fino all'esercizio 2016, una stima di chiusura per l'esercizio 2017 e una stima per l'esercizio 2018 riferita ai dati di budget.

Serie storica di Tier1 ratio/TIR e Total Capital ratio/TCR

(MIGLIAIA DI EURO)	BASILEA 3				
	31.12.2016 A REGIME	31.12.2016 DISP. TRANS.	31.12.2015 DISP. TRANS.	31.12.2014 DISP. TRANS.	31.12.2013 DISP. TRANS.
Capitale primario di classe 1 (CET 1)	427.060	419.073	384.178	311.670	300.674
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)	-	-	-	-	-
Capitale di classe 2 (Tier 2)	43.000	43.854	43.698	50.921	12.753
Totale Fondi propri	470.060	462.927	427.876	362.591	313.427
Rischio di credito e di controparte	132.469	132.469	148.306	144.493	115.319
Rischio di mercato	2.681	2.681	2.505	3.558	5.950
Rischio operativo	65.863	65.863	64.254	56.615	47.840
Totale Capitale assorbito	201.012	201.012	215.064	204.666	169.109
Eccedenza rispetto al capitale assorbito	269.048	261.915	212.812	214.173	214.173
Patrimonio non impegnato	57,24%	56,58%	49,74%	59,07%	68,33%
Patrimonio impegnato per rischio di credito	28,2%	28,6%	34,7%	39,9%	36,8%
Patrimonio impegnato per rischio di mercato	0,6%	0,6%	0,6%	1,0%	1,9%
Patrimonio impegnato per rischio operativo	14,0%	14,2%	15,0%	15,6%	15,3%
Attività di rischio ponderate	2.512.654	2.512.654	2.688.303	2.558.325	2.113.863
Capitale di classe 1 (Tier 1)/Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)	17,0%	16,7%	14,3%	12,2%	14,2%
Totale fondi propri/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	18,7%	18,4%	15,9%	14,2%	14,8%

I dati di chiusura dell'esercizio al 31.12.2017 proiettano la seguente quantificazione (dati preliminari):

- > TIR: 18,5%
- > TCR: 20,2%

mentre la proiezione al 31.12.2018 quantificata nell'ambito della definizione del RAF in occasione dell'approvazione del budget si attesta su livelli superiori al:

- > TIR: 16,5% (coincidente con il CET1 Ratio)
- > TCR: 18,0%

Tutte le rilevazioni storiche e le stime si pongono al di sopra dei vincoli normativamente previsti (ie. 6% per il TIR e 8% per il TCR), anche quando comprensivi del capital conservation buffer e del coefficiente vincolante previsto per codesto Istituto dalla SREP letter (ie. 8,1% per il TIR e 10,4% per il TCR, in attesa di prossimo aggiornamento).

Precisando che una stima più puntuale di TIR e TCR al 31.12.2018 verrà esposta all'interno della rendicontazione ICAAP da inviarsi alla Banca d'Italia entro aprile 2018, quanto sopra conferma la sostenibilità delle politiche di remunerazione in essere.

Quanto rappresentato conferma in via generale la sostenibilità della proposta, in quanto il diverso limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa non pregiudicherebbe il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri.

Ricordato che la normativa di Banca d'Italia sopra richiamata, sotto il profilo deliberativo, prevede che, in assenza di diverse previsioni statutarie, la proposta si intende approvata dall'assemblea ordinaria se:

- i) l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente;
- ii) la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita;

e che il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente, nella Banca, si invita l'Assemblea a deliberare in merito.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste,

- > *visto il capitolo 2, Titolo IV, Parte I della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;*
- > *esaminato il testo della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito all'innalzamento, per taluni soggetti, a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, come contenuta nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;*
- > *preso atto dei soggetti identificati nella Relazione di cui al punto precedente e delle motivazioni sottostanti alla proposta stessa;*
- > *verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;*
- > *considerato che l'art. 13 dello Statuto Sociale prevede la possibilità di determinare un rapporto più elevato;*
- > *udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,*

delibera

- 1) *di fissare al limite massimo del 2:1 il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per le seguenti funzioni e soggetti aziendali:*
 - *Membri dell'Alta Direzione (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti, Vice Direttore Generale Reti Commerciali, Canali Alternativi e di supporto);*
 - *Responsabili di Area Asset Management, Area Private RM, Area Canali alternativi e di supporto, Area Wealth Management;*
 - *Principali manager di rete (Sales Manager, Area Manager, Head of Business Development Top Wealth Advisor/Top Private Banker, e Head of Recruiting);*
- 2) *di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alla deliberazione assunta, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare a uno dei suoi componenti la concreta realizzazione della stessa”.*

Milano, 9 febbraio 2018

Il Consiglio di Amministrazione

5. NOMINA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, PREVIA DETERMINAZIONE DEL NUMERO, DELLA DURATA IN CARICA E DEGLI EMOLUMENTI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2017, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito agli Amministratori della Vostra Società dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 per il triennio 2015/2017.

Siete pertanto chiamati a deliberare, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto Sociale, la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del numero, che rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà stata convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020.

Nel rivolgere un sentito ringraziamento e apprezzamento ai membri del predetto organo amministrativo per la proficua attività sin qui svolta nell'interesse della Società, si ricorda che l'art. 15 dello Statuto Sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di sette (7) a un massimo di dodici (12) componenti e che la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste. I candidati debbono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza previsti dalla normativa di settore ovvero, per quanto concerne i requisiti di indipendenza, il Codice di Autodisciplina delle di Borsa Italiana S.p.A., e non ricadere nelle cause di incompatibilità poste dalla normativa vigente, ivi compreso l'art. 36 della legge 22 dicembre 2011, n. 214. Ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Si rammenta che la Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A., conseguentemente, è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto in maggioranza da amministratori indipendenti, ai sensi dell'art. 16, commi 1, lettera d), e 2, del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve rispettare l'equilibrio fra i generi previsto dalla normativa vigente e pertanto, per il prossimo mandato triennale, almeno un terzo dei consiglieri di amministrazione deve essere scelto tra quelli del genere meno rappresentato.

Le liste contengono un numero di candidati non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo, con indicazione specifica di quelli che sono i candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nonché dal Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A. Ciascuna lista deve altresì contenere un numero di candidati in grado di assicurare l'equilibrio tra i generi, non superiore a quello dei membri da eleggere, elencati secondo un numero progressivo, con indicazione specifica di quelli che sono i candidati in possesso dei requisiti di indipendenza.

Hanno diritto a presentare una lista gli azionisti, che da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società dalla normativa regolamentare vigente.

Ciascun azionista, nonché (i) gli azionisti appartenenti a un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti a uno stesso patto parasociale ex art. 122 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile, può presentare o concorrere a presentare insieme ad altri azionisti, direttamente, per interposta persona, o tramite società fiduciaria, una sola lista di candidati, pena l'irricevibilità della lista.

Le liste, sottoscritte dagli azionisti legittimati, devono essere depositate presso la sede legale della Società entro il venticinquesimo giorno antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e de-

sono essere corredate dalle informazioni relative all'identità degli azionisti che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente dagli stessi detenuta, e dalla seguente documentazione:

- a) il *curriculum vitae* dei candidati, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei medesimi;
- b) la dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi;
- c) le dichiarazioni con le quali ogni candidato accetta la designazione, si impegna - ove nominato - ad accettare la carica e attesta, altresì, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità, il possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di amministratore della Società, nonché, qualora posseduti, di indipendenza previsti dalla normativa vigente.

Le certificazioni degli intermediari abilitati, attestanti la quota di partecipazione complessivamente detenuta, alla data del deposito della lista, devono pervenire alla Società entro il 21 marzo 2018.

Si invitano coloro che intendono presentare le liste per la nomina del Consiglio di Amministrazione a osservare le raccomandazioni formulate dalla Consob con la Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, cui si rinvia. Al riguardo, si precisa sin d'ora che le liste presentate dagli azionisti diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza, dovranno essere corredate di una dichiarazione che attesti l'assenza, nei confronti di tali azionisti, di rapporti di collegamento ex artt. 147-ter, comma 3, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e 144 *quinquies* del Regolamento Consob n. 11971/1999, tenendo anche conto delle fattispecie indicate dalla predetta Comunicazione Consob n. DEM/9017893.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e dall'art. 2 del Codice di Autodisciplina per le società quotate, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per le Nomine, ha definito la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione; la relativa relazione è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.bancagenerali.com nella sezione "*corporate governance/assemblea degli azionisti*".

All'elezione degli Amministratori si procederà come delineato all'art. 15, commi 10, 11 e 12 dello Statuto Sociale. Nell'ipotesi in cui venga presentata un'unica lista tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione saranno tratti dalla stessa. Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea - con arrotondamento, in caso di numero frazionario - all'unità inferiore.

I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, e a tal fine i voti ottenuti dalle liste stesse saranno divisi successivamente per uno, due, tre e così via, secondo il numero degli amministratori da eleggere. I quozienti così ottenuti saranno assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di tali liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto.

I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste verranno disposti in un'unica graduatoria decrescente.

Sono previsti adeguati meccanismi di sostituzione al fine di consentire l'elezione del numero di amministratori indipendenti previsto dalla normativa e di mantenere l'equilibrio di genere in conformità alle disposizioni applicabili.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 15 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Nell'invitarVi a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del loro numero, esprimendo la Vostra preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati in conformità alle indicazioni statutarie sopra esplicitate, precisando che il relativo testo di deliberazione assembleare rifletterà l'esito della votazione, attribuendo la Presidenza al primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

Siete stati inoltre convocati in Assemblea, oltre che per la nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31.12.2018, 2019 e 2020, anche per determinare, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile e dell'art. 13 comma 2 dello Statuto Sociale, i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Al riguardo, si fa presente che, allo stato, il compenso previsto per gli Amministratori della Società è composto da un importo fisso di 35.000,00 euro lordi annui, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

In relazione a quanto precede, i competenti organi amministrativi della Società hanno compiuto un'analisi di mercato, compiendo altresì un approfondimento in termini di benchmarking rispetto al settore. Lo studio svolto suggerisce, avuto riguardo alle caratteristiche del Gruppo Banca Generali, (i) di incrementare il compenso previsto per gli amministratori a 45.000,00 euro lordi annui e (ii) in considerazione dell'importanza attribuita dalla normativa, e in particolare dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di determinare uno specifico compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si propone, quindi, che, per tutto il triennio di durata in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020:

- > a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente) spettanti, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico, un compenso pari a 45.000,00 euro lordi annui;
- > al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettanti, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico, un compenso pari a 70.000,00 euro lordi annui.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *visti gli artt. 2364, comma 1 n. 2), e 2389 del Codice Civile;*
- > *visto gli artt. 13 e 15 dello Statuto Sociale;*
- > *tenute presenti le “Indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione” fornite dal Consiglio di Amministrazione;*
- > *tenuto conto delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea;*
- > *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione,*

delibera

- 1) *di determinare in 9 (nove) il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Società, per gli esercizi sociali 2018-2019-2020, e pertanto fino al termine di svolgimento dell'adunanza assembleare chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2020;*
- 2) *di determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020, in lordi annui 45.000,00 euro il compenso spettante a ciascun componente il Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente), oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico;*
- 3) *di determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Presidente del Consiglio di Amministrazione e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020, in lordi annui 70.000,00 euro il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico;*
- 4) *di demandare al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.”*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

INDICAZIONI IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA RITENUTA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina

1. Premessa

Gli organi societari devono assicurare il governo dei rischi a cui le banche si espongono, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e gli opportuni presidi.

Una parte significativa delle suddette funzioni è affidata al Consiglio di Amministrazione che è chiamato a svolgere la funzione di supervisione strategica (in via esclusiva) e di gestione, quest'ultima di concerto con altri organi (Amministratore Delegato e Direzione Generale).

Al fine di assicurare il corretto assolvimento delle proprie funzioni, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca. Tali professionalità devono inoltre essere opportunamente diffuse e diversificate affinché ciascun componente, sia all'interno dei comitati dei quali faccia eventualmente parte sia nelle decisioni collegiali, possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della Banca e del Gruppo bancario.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario, come da ultimo modificate dal 20° aggiornamento del 21 novembre 2017 della Circolare n. 285/2013, pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

In tale ambito, inoltre, già il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 6 maggio 2014 prevedeva che il Consiglio di Amministrazione identificasse preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati – ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza – ritenuto opportuno a questi fini.

La normativa di vigilanza stabilisce altresì che le modalità di nomina siano trasparenti, disciplinate a livello statutario e assicurino un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale (investitori istituzionali, minoranze qualificate).

Il processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni, è volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite *ex ante*, ed eventualmente riviste nel tempo, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione siano presenti soggetti: *a)* pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere; *b)* dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca; *c)* con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca; *d)* che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti; *e)* che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti.

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel luglio del 2015, che nel commento all'art. 2 auspica che gli azionisti, in sede di presentazione delle liste e di successiva nomina degli amministratori, valutino, anche alla luce del parere espresso dal Consiglio sull'argomento, le caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

Il ricordato provvedimento della Banca d'Italia del 6 maggio 2014, mantenuto anche in occasione dell'ultimo aggiornamento del 21 novembre 2017, prevede altresì che i risultati delle analisi svolte debbano essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

2. Modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione

L'art. 15 dello Statuto Sociale disciplina le modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione, assicurando:

- i) un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, attraverso il meccanismo del voto di lista;
- ii) un'adeguata presenza di amministratori indipendenti, attraverso l'applicazione di un meccanismo di eventuale sostituzione; e
- iii) un'adeguata presenza dei diversi generi, attraverso l'applicazione di un meccanismo di eventuale sostituzione.

Ai fini di garantire un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, hanno diritto a presentare una lista per la nomina del Consiglio di Amministrazione, da tenersi nel corso dell'Assemblea, gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società dalla normativa regolamentare vigente (attualmente per Banca Generali l'1% del capitale sociale).

Le liste devono contenere un numero di candidati, in grado di assicurare l'equilibrio tra i generi, non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo, con indicazione specifica di quelli che sono i candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Qualora sia stata presentata una sola lista, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione saranno tratti dalla stessa.

Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea, con arrotondamento, in caso di numero frazionario all'unità inferiore. Qualora il numero di Consiglieri del genere meno rappresentato tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge, si procederà a escludere il candidato eletto che abbia il numero progressivo più alto e che appartenga al genere più rappresentato. Il candidato escluso sarà sostituito da quello successivo appartenente al genere meno rappresentato, tratto dalla medesima lista dell'escluso. Nel caso in cui non sia possibile trarre dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti il necessario numero di Consiglieri del genere meno rappresentato, i mancanti sono nominati dall'Assemblea con voto a maggioranza. I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

Al fine di garantire che nel Consiglio di Amministrazione sia presente il necessario numero di Amministratori Indipendenti, l'art. 15 dello Statuto Sociale prevede un meccanismo di sostituzione per l'ipotesi in cui, al termine delle votazioni, non siano stati eletti consiglieri, in possesso dei requisiti di indipendenza previsti, in numero sufficiente rispetto alle previsioni normative applicabili alla Società.

3. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Nel sistema di governo societario adottato da Banca Generali, il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete la funzione di supervisione strategica ed è quindi chiamato a deliberare sugli indirizzi di carattere strategico della Banca e a verificarne nel tempo l'attuazione.

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, in attuazione dei principi stabiliti dalla normativa di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Società e ha facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale, che non siano riservati dalla vigente normativa alla competenza dell'Assemblea. L'art. 18 dello Statuto riserva poi alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni di carattere strategico, tra cui:

- a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, l'approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società e delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con parti correlate e soggetti collegati;
- b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;
- c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;

- d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;
- e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;
- f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazioni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;
- g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;
- h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;
- i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;
- l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
- n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
- p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo;
- q) l'approvazione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, in conformità a quanto previsto dalla procedura adottata dalla Società in adempimento alla normativa vigente in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati.

Lo Statuto attribuisce altresì al Consiglio di Amministrazione la competenza esclusiva a deliberare in tema di istituzione o soppressione di sedi secondarie, l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza e la firma sociale, in materia di fusione nei casi consentiti dalla legge e sull'adeguamento delle disposizioni dello Statuto Sociale che divenissero incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare applicabile alle società che svolgono servizi di investimento, è riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di predisporre le politiche, le misure, i processi, nonché le procedure aziendali idonee a contenere il rischio e a garantire la stabilità patrimoniale oltre a una sana e prudente gestione.

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Numero degli amministratori

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che gli sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto.

Il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere quindi adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli. Tuttavia la composizione del Consiglio di Amministrazione non deve risultare pletorica.

L'art. 15 dello Statuto Sociale prevede che la Società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di sette a un massimo di dodici membri, eletti dall'Assemblea dopo averne determinato il numero.

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica per un massimo di tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili. In caso di nomine durante il periodo di carica, i nuovi eletti scadono assieme a quelli in carica.

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi il 23 aprile 2015, ha fissato in 9 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2015, 2016 e 2017.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione della Banca risulta in linea con i dati di sistema recentemente rilevati dalla Autorità di Vigilanza. Infatti una analisi del novembre 2013 condotta da Banca d'Italia su aspetti di *governance* legati alla composizione quali-quantitativa mostra che in linea generale il numero medio dei componenti il *board* delle banche esaminate è legato alla dimensione degli attivi e aumenta con la crescita di questi. Più precisamente il numero medio di componenti per i gruppi grandi (con attivo superiore a € 20 miliardi) è pari a 15,4, per i gruppi medi (con attivo ricompreso fra 3,5 miliardi di euro e 20 miliardi di euro) è pari a 12,9 e per i gruppi piccoli (con attivo inferiore a 3,5 miliardi di euro) è pari a 6,7. Dal confronto con l'analisi condotta sugli statuti delle banche e la pubblicazione delle *best practice* di Banca d'Italia nel dicembre 2011, il numero medio dei componenti nelle banche esaminate risulta leggermente superiore. (Fonte: *Banca d'Italia - Analisi dei risultati e del processo di autovalutazione - Sezione I - Composizione quali-quantitativa*).

Le dimensioni della Società e del Gruppo e la specificità del settore in cui opera richiedono che il Consiglio di Amministrazione sia composto da una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali, sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario.

Con riferimento alla determinazione ottimale dal punto vista quantitativo del numero dei componenti il nuovo Consiglio di Amministrazione, si ritiene peraltro opportuno che venga tenuta in considerazione la raccomandazione espressa, in via generale, dall'Organo di Vigilanza, in merito all'opportunità di evitare una composizione eccessivamente numerosa dell'organo con funzione di supervisione strategica, che potrebbe comportare riflessi negativi sulla funzionalità dell'organo stesso.

Si ritiene pertanto che, in rapporto alle dimensioni della Banca, un numero di componenti il Consiglio di Amministrazione non inferiore a nove e non superiore a dieci possa essere considerato ottimale; si reputa infatti che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia assicurare la funzionalità dell'organo.

5. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori

Essendo Banca Generali una società italiana quotata sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di altra società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera d) del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017.

Conseguentemente, considerata la scelta indicata di composizione ottimale di nove o 10 amministratori, cinque o sei di essi dovranno essere in possesso dei requisiti di indipendenza. e avranno il compito di vigilare, con autonomia di giudizio, sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che la stessa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Per quanto concerne i criteri per la valutazione dell'indipendenza degli amministratori, in conformità a quanto avvenuto in occasione delle precedenti nomine, il Consiglio valuterà l'indipendenza dei propri componenti avendo riguardo più alla sostanza che alla forma e considerando in ogni caso amministratori indipendenti gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del D. Lgs. 58/1998.

Inoltre, in conformità alle previsioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate, l'amministratore non potrà essere considerato, di norma, indipendente nelle seguenti ipotesi:

- a) se, direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari o interposta persona, controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole, o partecipa a un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- b) se è, o è stato nei precedenti 3 esercizi, un esponente di rilievo della Società, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con la Società, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Società o è in grado di esercitare sulla stessa un'influenza notevole;
- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia esponente di rilievo, ovvero in qualità di partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:
 - con la Società, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo;
 - con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Società, ovvero - trattandosi di società o ente - con i relativi esponenti di rilievo;
 - ovvero è, o è stato nei precedenti tre esercizi, lavoratore dipendente di uno dei predetti soggetti;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, dalla Società o da una società controllata o controllante una significativa remunerazione aggiuntiva (rispetto all'emolumento "fisso" di Amministratore

- non esecutivo della Società e al compenso per la partecipazione ai comitati) anche sotto forma di partecipazione a piani di incentivazione legati alla performance aziendale, anche a base azionaria;
- e) se è stato Amministratore della Società per più di nove anni negli ultimi 12 anni;
 - f) se riveste la carica di Amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un Amministratore esecutivo della Società abbia un incarico di Amministratore;
 - g) se è socio o Amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della Società;
 - h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

Ai fini di quanto sopra, sono da considerarsi "esponenti di rilievo" di una società o di un ente: il Presidente dell'ente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche della società o dell'ente considerato.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dell'art. 16, comma 1, lettera d) del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 20249 del 28 dicembre 2017, non possono essere qualificati amministratori indipendenti coloro che ricoprono la carica di amministratore nella società o nell'ente che esercita attività di direzione e coordinamento o nelle società quotate controllate da tale società o ente.

Infine, in conformità alle previsioni normative applicabili alle banche, la delibera consiliare con la quale viene valutata l'indipendenza deve, tra l'altro, riportare l'esame di tutti i rapporti creditizi intrattenuti con la banca e riconducibili al consigliere ritenuto indipendente.

Il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione stabilisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione debba essere composto in prevalenza da amministratori non esecutivi, cui compete una funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del management della banca e di favorire la dialettica interna, fornendo il loro contributo nell'assunzione di deliberazioni conformi all'interesse sociale, apportando le loro specifiche competenze e favorendo l'adozione di decisioni collegiali meditate e consapevoli.

Non possono essere qualificati come amministratori non esecutivi:

- i) gli Amministratori Delegati della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi Presidenti, quando a essi siano attribuite deleghe individuali di gestione o quando svolgano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali;
- ii) gli Amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche Banca Generali.

6. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Rappresentanza di genere

L'art. 2 della Legge n. 120/2011 (c.d. Legge sulle Quote Rosa), in vigore dal 12 agosto 2011, impone alle società quotate il rispetto di un criterio di composizione di genere degli organi sociali, in base al quale al genere meno rappresentato spetta almeno un terzo degli organi di amministrazione e controllo. Sotto il profilo attuativo, la legge prevede che dal primo rinnovo degli organi sociali in scadenza successivamente al 12 agosto 2012, la quota minima spettante al genere meno rappresentato sia almeno di un quinto dei componenti dell'organo.

Le disposizioni di cui alla sopra menzionata legge sono state applicate da Banca Generali in occasione dell'elezione dell'organo consiliare per il triennio 2015-2017.

Nel condividere le finalità e gli obiettivi perseguiti dalla richiamata normativa – in un'ottica di uguaglianza sostanziale e con il fine di perseguire l'equilibrio tra i generi e di favorire al tempo stesso l'accesso alle cariche sociali da parte del genere meno rappresentato – si rappresenta che in occasione della prossima Assemblea chiamata al rinnovo delle cariche sociali, la composizione del Consiglio di Amministrazione dovrà prevedere la presenza di una quota pari almeno a un terzo di componenti del genere meno rappresentato.

7. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali

Per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto anche in eventuali comitati interni del consiglio e rapportate alle caratteristiche operative e dimensionali della banca, (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui è parte sia nelle decisioni collegiali, possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca, (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità

del loro incarico fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti, (v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono quindi assicurare un livello di competenza e professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della banca e del gruppo bancario e dedicare tempo e risorse idonei all'assolvimento dell'incarico.

Ciò comporta la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali atti a esprimere adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare.

La diversificazione delle competenze consente altresì di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari.

Gli amministratori dovranno quindi, innanzitutto – in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D. Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161) – essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- i) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- ii) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- iii) attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;
- iv) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purchè le funzioni comportino la gestione di risorse economiche-finanziarie.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato l'esperienza complessiva nelle attività sopra indicate deve essere di almeno un quinquennio.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, gli amministratori dovranno essere in possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con il Regolamento emanato dal Ministro della Giustizia n. 162 del 30.03.2000 e di quelli stabiliti per gli esponenti di una banca con Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161.

Al fine di individuare la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale è stato delineato un insieme di competenze che si considera necessario siano rappresentate all'interno del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, affinché lo stesso possa svolgere nel migliore dei modi i propri compiti. La definizione di tali competenze è avvenuta tenendo conto di quanto previsto dalla normativa di riferimento, delle indicazioni provenienti dalla *European Banking Authority (EBA "Guidelines on Internal Governance"* del 26 Settembre 2017), di quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate per quanto riguarda la partecipazione ai diversi comitati e della best practice di sistema.

Per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione – cui compete una funzione cruciale finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri, garantendo l'equilibrio rispetto all'Amministratore Delegato e agli altri amministratori esecutivi e ponendosi come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni – si ritiene importante che lo stesso sia individuato tra soggetti che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo, attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato, considerata la peculiarità del business della banca e del gruppo bancario, si ritiene ottimale che lo stesso sia individuato tra soggetti che, oltre ad aver svolto attività di amministrazione o direzione in una banca o in un gruppo bancario, abbiano maturato anche una specifica conoscenza nel settore della promozione finanziaria.

Con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno che in seno allo stesso siano rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario e agli aspetti di carattere normativo e di governo dei rischi.

In tale contesto si ritiene che gli amministratori debbano essere scelti tra coloro che hanno maturato adeguate esperienze:

- i) in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi;
- ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi;
- iii) in materia di marketing;
- iv) in materia finanziaria;
- v) in attività di controllo o di gestione dei rischi;
- vi) in ambito legale o di compliance;
- vii) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

Inoltre, al fine di assicurare efficacia alle attività dei Comitati Consiliari che si andranno a costituire è importante che:

- i) almeno uno dei componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione sia in possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e
- ii) almeno uno dei componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione sia in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Tenuto quindi conto della composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, le suddette aree di competenza professionale rappresentano, ad avviso del Consiglio, quelle nelle quali i nominandi amministratori potrebbero utilmente apportare contributi qualificati in vista del perseguimento di una sempre più efficace azione dell'organo amministrativo.

In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche di cui al primo aggiornamento del 6 maggio 2014 della Circolare n. 285 della Banca d'Italia, si rappresenta l'opportunità che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di Consigliere di Amministrazione da depositarsi – ai sensi dell'art. 15, comma 9 dello Statuto sociale – contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato.

Per quanto riguarda l'età degli amministratori, in considerazione della *best practice* di sistema che si sta diffondendo, il Consiglio auspica che i candidati possano appartenere a età diverse tra loro e non superino, al momento della nomina, i 65 anni di età.

8. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Cumulo di incarichi

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i Consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca. Tale disponibilità deve essere maggiore per i consiglieri a cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi o coinvolti nei Comitati.

L'accettazione dell'incarico comporta quindi una valutazione preventiva da parte dell'amministratore in merito alla possibilità di dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di amministratore il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o di sindaco ricoperte in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggior coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale.

A tal fine il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione stabilisce il numero di incarichi – consentiti sulla base delle disposizioni tempo per tempo vigenti – di regola considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, come riportato nella seguente tabella:

	SOCIETÀ QUOTATE ⁽¹⁾			SOCIETÀ FINANZIARIE, BANCARIE O ASSICURATIVE			SOCIETÀ DI GRANDI DIMENSIONI ⁽²⁾		
	AMM.RE ESECUATIVO	AMM.RE NON ESECUATIVO	SINDACO	AMM.RE ESECUATIVO	AMM.RE NON ESECUATIVO	SINDACO	AMM.RE ESECUATIVO	AMM.RE NON ESECUATIVO	SINDACO
Amministratori esecutivi	-	5	-	-	5	-	-	5	-
Amministratori non esecutivi	2	5	2	2	5	2	2	5	2

- (1) Nel caso in cui una società finanziaria, bancaria o assicurativa sia quotata in borsa ovvero appartenga alla categoria delle "società di grandi dimensioni", la carica ricoperta dall'amministratore presso una realtà societaria appartenente a più di una delle predette categorie viene considerata, ai fini del computo del numero delle cariche, una sola volta.
- (2) Società aventi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno.

Nel calcolo del numero totale di società in cui gli amministratori ricoprono la carica di amministratore o sindaco non si tiene conto delle società che fanno parte del Gruppo cui appartiene la Società, salvo si tratti

di società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), di società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Le cariche ricoperte in società che appartengono a un medesimo gruppo societario, diverso da quello a cui appartiene la Società, vengono convenzionalmente considerate come un'unica carica, salvo si tratti di società quotate in mercati regolamentati (anche esteri) o di società di rilevanti dimensioni.

9. Possibili indicazioni del Consiglio in vista del parere di orientamento da sottoporre alla prossima Assemblea

Dall'esercizio di autovalutazione 2017 emerge come largamente condivisa la considerazione generale relativa all'importanza di preservare il profilo qualitativo del Consiglio in termini di competenze, professionalità ed esperienze rappresentate, anche in ottica di un bilanciamento ottimale tra lo *standing* e la *gravitas* richiesti al ruolo di Consigliere e l'impegno crescente inteso come tempo ed energie da dedicare.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione uscente:

1. ritiene che il Consiglio sia numericamente adeguato e da mantenere invariato in vista del prossimo rinnovo;
2. invita al mantenimento del rapporto sostanzialmente appropriato tra Esecutivi e Non Esecutivi così come tra Indipendenti e Non Indipendenti;
3. apprezza il profilo qualitativo in termini di mix delle competenze ed esperienze rappresentate dagli Amministratori, così come la "diversità" rappresentata in Consiglio e declinata in diverse accezioni. Auspica il mantenimento dello specifico mix di competenze quali l'orientamento strategico, le esperienze nel business specifico così come le competenze in ambito risorse umane e organizzazione.

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

PARERE DEL COMITATO PER LE NOMINE DI BANCA GENERALI S.P.A. AI SENSI DELLA CIRCOLARE N. 285/2013 DI BANCA D'ITALIA, RELATIVO INDICAZIONI IN MERITO ALLA COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA RITENUTA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nella riunione tenutasi in data 28 febbraio 2018, il Comitato per le Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare le proposte di indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina del Consiglio di Amministrazione.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato,

ricordato che:

- > con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2017, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito agli Amministratori dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 per il triennio 2015/2017;
- > la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini;
- > analizzata la relazione quali-quantitativa che sarà presentata dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci e relativa alla nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31.12.2018, 2019 e 2020;

il Comitato per le Nomine,

- > osservato che le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio garantiscono la presenza nell'organo consiliare di soggetti sia per numero sia per caratteristiche professionali in grado di contribuire e assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della banca e del gruppo bancario;

all'unanimità ha espresso parere favorevole

- > all'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione delle indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione.

Milano, 28 febbraio 2018

Il Comitato per le Nomine

6. NOMINA DEL COLLEGIO SINDACALE E DEL SUO PRESIDENTE E DETERMINAZIONE DEGLI EMOLUMENTI: DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2017, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito ai Sindaci della Vostra Società dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2015 per il triennio 2015/2017.

Nel rivolgere un sentito ringraziamento e apprezzamento ai membri dell'organo di controllo per la proficua attività fin qui svolta nell'interesse della Società, si rammenta che, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti.

Il nuovo Collegio Sindacale rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020.

Ai sensi della richiamata disciplina statutaria, la nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati composte da due sezioni: l'una per la nomina dei Sindaci effettivi e l'altra per la nomina dei Sindaci supplenti. Le liste contengono un numero di candidati non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo.

Ciascuna delle due sezioni delle liste è composta in modo tale da assicurare l'equilibrio tra i generi secondo la normativa applicabile.

Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazione di incompatibilità previste dalla legge o che eccedano i limiti di cumulo degli incarichi previsti dalla normativa vigente.

Inoltre i Sindaci devono possedere i requisiti stabiliti dalla legge.

Hanno diritto di presentare una lista gli azionisti che, da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino complessivamente almeno l'1,00% del capitale sociale.

Ciascun azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti a un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti a uno stesso patto parasociale ex art. 122 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile) possono concorrere a presentare una sola lista, in caso di violazione non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.

Le liste, sottoscritte dagli azionisti legittimati, devono essere depositate entro il venticinquesimo giorno antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione. Nel caso in cui alla data di scadenza del suddetto termine sia stata depositata una sola lista ovvero liste presentate da soci collegati tra loro, possono essere presentate liste sino al terzo giorno successivo a tale data.

In tale caso, sono legittimati alla presentazione di liste gli azionisti che, da soli od assieme ad altri azionisti, rappresentino complessivamente almeno lo 0,50% del capitale sociale.

Le liste devono essere corredate dalle informazioni relative all'identità dei soci che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta e dalla seguente documentazione:

- a) il *curriculum vitae* dei candidati, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei medesimi nonché sulle competenze maturate dagli stessi nel campo assicurativo, finanziario e/o bancario;
- b) la dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi;
- c) le dichiarazioni con le quali ogni candidato accetta la designazione, si impegna – ove nominato – ad accettare la carica e attesta, altresì, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di cause di incompati-

bilità e di ineleggibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di Sindaco della Società.

Si invitano coloro che intendono presentare le liste per la nomina del Collegio Sindacale a osservare le raccomandazioni formulate dalla Consob con la Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, cui si rinvia. Al riguardo, si precisa sin d'ora che le liste presentate dagli azionisti diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza, dovranno essere corredate di una dichiarazione che attesti l'assenza, nei confronti di tali azionisti, di rapporti di collegamento ex artt. 147-ter, comma 3, del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e 144-quinquies del Regolamento Consob n. 11971/1999, tenendo anche conto delle fattispecie indicate dalla predetta Comunicazione Consob n. DEM/9017893.

Le certificazioni degli intermediari abilitati, attestanti la quota di partecipazione complessivamente detenuta, alla data del deposito della lista, devono pervenire alla Società entro il 21 marzo 2018.

Alla elezione del Collegio Sindacale si procederà come delineato all'art. 20, commi 8, 9 e 10 dello Statuto Sociale. Risulteranno quindi eletti Sindaci effettivi i primi due candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti tra le liste presentate e votate da parte di soci che non siano collegati, neppure indirettamente, ai soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti (la "Lista di Minoranza"); risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della Lista di Minoranza. Qualora il numero di Sindaci effettivi del genere meno rappresentato sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge applicabili, si procederà, nell'ambito della sezione dei sindaci effettivi della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, alle necessarie sostituzioni secondo l'ordine di presentazione dei candidati. Nell'ipotesi in cui venga presentata un'unica lista, tutti i componenti del Collegio Sindacale saranno tratti dalla stessa.

La presidenza spetta al Sindaco effettivo tratto dalla Lista di Minoranza. Nel caso di presentazione di un'unica lista, la presidenza spetta al primo candidato indicato nella stessa.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 20 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Nell'invitarVi a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Collegio Sindacale, esprimendo la Vostra preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati, in conformità a quanto previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale, si precisa che il relativo testo di deliberazione assembleare rifletterà l'esito della votazione.

Oltre alla nomina del Collegio Sindacale, si rende altresì necessario deliberare in ordine al compenso annuale dei componenti l'organo di controllo.

Al riguardo, si fa presente che, allo stato, il compenso previsto per il Collegio Sindacale della Società è stabilito in 40.000,00 euro lordi annui per il Presidente e in 30.000,00 euro lordi annui per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

In relazione a quanto precede, i competenti organi amministrativi della Società hanno compiuto un'analisi di mercato, compiendo altresì un approfondimento in termini di benchmarking rispetto al settore. All'esito dell'analisi eseguita si propone di attribuire per tutto il triennio di durata in carica del Collegio Sindacale, e pertanto sino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020, il compenso di 60.000,00 euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale e di 40.000,00 euro lordi annui per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

Si invita, quindi a determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Collegio Sindacale nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2020, il compenso spettante al Presidente del Collegio Sindacale e il compenso spettante a ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

Il testo della deliberazione assembleare rifletterà l'esito della decisione che sarà assunta dall'Assemblea stessa.

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

7. APPROVAZIONE DEL PIANO LONG TERM INCENTIVE 2018, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

la presente Relazione è redatta ai sensi degli artt. 114-*bis* e 125-*ter* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato ("TUF"), e dell'art. 84-*ter* del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato ("Regolamento Emittenti").

La presente relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede legale di Banca Generali S.p.A. ("Banca"), presso Borsa Italiana S.p.A., sul sito internet della Banca (www.bancagenerali.com), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com).

Il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, l'adozione di un piano di incentivazione di lungo termine denominato "Piano LTI 2018", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 marzo 2018 (il "Piano").

La presente Relazione intende pertanto illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta avente ad oggetto il Piano sopra indicato, rinviando per le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e delle previsioni dello stesso al Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente. Pertanto, i termini indicati con lettera maiuscola non altrimenti definiti nella presente relazione avranno lo stesso significato loro attribuito nel predetto Documento Informativo.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano, in linea con la regolamentazione applicabile nonché con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina), è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni di Banca Generali ("Azioni") allineando, al contempo, l'interesse economico dei Beneficiari a quello degli azionisti. Il Piano persegue infatti i seguenti obiettivi:

- > stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- > sviluppare la cultura della performance secondo una logica di gruppo;
- > contribuire alla creazione di un equilibrato *mix* tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei Beneficiari;
- > fidelizzare il management a livello di Gruppo bancario.

In particolare, il Piano mira a rafforzare il legame tra la remunerazione dei Beneficiari e le performance della Banca e del Gruppo bancario assicurando coerenza con quelle attese secondo il piano strategico del Gruppo Generali.

Per raggiungere tali obiettivi si è scelto di:

- > corrispondere una componente della remunerazione variabile in Azioni e solo al raggiungimento di specifici Obiettivi;
- > legare l'incentivo al valore dell'azione risultante dalla media del prezzo delle Azioni nei tre mesi precedenti l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente;
- > definire un periodo di *vesting* triennale;
- > prevedere specifiche clausole di *malus* e *claw-back*.

2. Soggetti destinatari

Il Piano è rivolto all'Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali, i Direttori Generali delle Controlate, i responsabili di Direzione a riporto dell'Amministrazione Delegato e dei Vice Direttori Generali, a

esclusione della funzione di controllo, che saranno individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione all'avvio del Piano ovvero nel corso del relativo triennio di riferimento, in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo bancario e ove tale ruolo sia rilevante anche per il Gruppo Generali (i “Beneficiari”).

3. Modalità e clausole di attuazione del Piano, con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati

Il Piano prevede la corresponsione di un numero di Azioni o, in luogo alle stesse, di una somma sostitutiva, direttamente correlato al raggiungimento di determinati obiettivi, per tali intendendosi gli indicatori di performance sia a livello di Gruppo bancario sia di Gruppo Generali, e indicati nella Lettera di Partecipazione.

Sono stati individuati complessivamente quattro obiettivi: due di Gruppo Generali legati a indicatori oggettivamente misurabili quali, ad esempio, il Relative TSR o il Return on Equity (ROE), che incidono sulla determinazione del 20% del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario e due obiettivi di Gruppo bancario, anch'essi legati a indicatori oggettivamente misurabili quali, ad esempio, il tROE e l'EVAs che incidono sulla determinazione dell'80% del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario.

Anche in caso di raggiungimento degli obiettivi, Banca Generali non assegnerà ai Beneficiari le Azioni qualora non vengano raggiunti i Gate di Gruppo bancario Banca Generali, ossia specifiche soglie di accesso del Gruppo bancario connesse al Total Capital Ratio e al Liquidity Capital Ratio. Inoltre, Banca Generali non procederà all'assegnazione della parte di Azioni subordinata al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo Generali, qualora non vengano raggiunti i Gate di Gruppo Generali, ossia specifiche soglie di accesso del Gruppo Generali connesse al Regulatory Solvency Ratio.

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

5. Modalità per la determinazione dei prezzi e dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni

Non applicabile.

6. Vincoli di indisponibilità gravanti sulle azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi

Le Azioni assegnate ai Beneficiari sono liberamente disponibili nei seguenti termini e con le seguenti modalità:

- > il 50% delle stesse sarà immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione);
- > il restante 50% sarà sottoposto a un vincolo di indisponibilità della durata di 2 anni.

È fatta salva una diversa determinazione dal Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, fermo restando il rispetto della Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 (la “Circolare”) e delle normativa applicabile.

Il vincolo di indisponibilità decorre dalla data in cui le Azioni sono registrate sul conto corrente intestato ai Beneficiari presso il Soggetto Incaricato.

Successivamente alla data di scadenza dei periodi di indisponibilità di cui sopra, ulteriori obblighi di mantenimento di parte delle Azioni (secondo quanto in seguito deliberato dal Consiglio di Amministrazione) possono trovare applicazione, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Tali Azioni non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, il quale può altresì disporre che le Azioni restino depositate in custodia.

In caso di cessazione del Rapporto, il Consiglio di Amministrazione, fermo restando il rispetto della Circolare e delle normative applicabile, ha facoltà di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del Beneficiario interessato, ovvero anche con riferimento ad Azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'assemblea ordinaria degli azionisti di Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*
- > *visto il documento informativo relativo al piano di incentivazione di lungo termine denominato “Piano LTI 2018”, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda,*
- > *visti l'art. 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob,*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione del piano rivolto [agli amministratori esecutivi, vertici aziendali e manager di Banca Generali S.p.A. e/o delle società del Gruppo alla stessa facente capo, i cui termini, condizioni e modalità sono descritti nel relativo documento informativo allegato alla relazione del Consiglio di Amministrazione cui si rimanda;*
2. *di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere per dare esecuzione al Piano, ivi inclusi, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, il potere per: (i) predisporre e definire il relativo regolamento di attuazione, (ii) individuare i soggetti beneficiari del Piano e gli obiettivi di performance, (iii) determinare il quantitativo di azioni Banca Generali S.p.A. attribuibili e da attribuire a ciascun beneficiario, (iv) procedere all'assegnazione delle predette azioni ovvero della somma sostitutiva nonché (v) compiere qualsivoglia atto, adempimento, formalità, deposito o comunicazione che siano necessari od opportunità ai fini della gestione e attuazione del Piano e del relativo regolamento con ampia facoltà di delegare i predetti poteri, in tutto o anche solo in parte, all'Amministratore Delegato pro tempore”.*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

DOCUMENTO INFORMATIVO(redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i)**relativo al Piano di Incentivazione di lungo termine
denominato “Piano LTI 2018”****INDICE**

PREMESSA	104
DEFINIZIONI	103
1. I SOGGETTI DESTINATARI	106
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	106
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	106
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	106
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	106
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	107
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani	106
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari	106
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	106
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, 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	108
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	108
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	108
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	109
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano	109
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	109
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani	109
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	109
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	110

3.7	Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	110
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	110
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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato	110
4.	CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	112
4.1	La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. option grant) con regolamento per consegna fisica (cd. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. stock appreciation right)	112
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti	112
4.3	Termine del piano	112
4.4	Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	112
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	112
4.6	Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi	112
4.7	Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni	113
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	113
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	114
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	114
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	114
4.12	Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	114
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso	114
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	114
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	114
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	115
4.17	Scadenza delle opzioni	115
4.18	Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)	115

4.19	Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	115
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza	115
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	115
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	115
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)	115

PREMESSA

Con il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), Banca Generali S.p.A. (“**Banca Generali**” o la “**Banca**”), in conformità a quanto previsto dagli artt. 114-bis del T.U.F. e 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti, nonché allo Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, si propone di fornire ai propri azionisti e alla comunità finanziaria adeguata informativa in merito al piano di incentivazione di lungo termine denominato “**Piano LTI 2018**”, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 marzo 2018 (“**Piano LTI 2018**” o il “**Piano**”) e da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei soci convocata presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6, in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, e avente ad oggetto l’assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Generali agli Amministratori e a dipendenti della Banca e delle Controllate (come di seguito definite), come individuati dal Consiglio di Amministrazione tra coloro che siano investiti di funzioni di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo bancario, ove tale ruolo sia rilevante anche per il Gruppo Generali (come di seguito definiti).

Al riguardo, si rinvia alla relazione degli Amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-ter, comma 1, e 114-bis, comma 1, del D.Lgs. del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) e dell’art. 84-ter del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), a disposizione sul sito della Banca www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

Il Piano è volto a valorizzare e riflettere gli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo bancario, elaborati assicurando coordinamento con gli obiettivi e del Gruppo Generali, nella definizione della remunerazione variabile dei soggetti suindicati.

Ai fini dell’attuazione del Piano, le azioni ordinarie oggetto di assegnazione gratuita ai Beneficiari dello stesso riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Banca Generali in Trieste, Via Machiavelli, n. 4, presso gli uffici operativi di Milano, Servizio Affari Societari, Via Ugo Bassi, n. 6, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BI Market Services, all’indirizzo internet www.emarketstorage.com e sul sito internet della Banca all’indirizzo www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Amministratori	Ogni amministratore esecutivo di Banca Generali e delle Controllate.
Amministratore Delegato	L'Amministratore munito di deleghe gestorie e principale responsabile della gestione di Banca Generali.
Assemblea	L'assemblea dei soci di Banca Generali.
Azioni	Le azioni ordinarie di Banca Generali.
Beneficiari	I beneficiari del presente Piano sono l'Amministratore Delegato, i Vice Direttori Generali, i Direttori Generali delle Controllate, i responsabili di Direzione a riporto dell'Amministrazione Delegato e dei Vice Direttori Generali, a esclusione della funzione di controllo, che saranno individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione, all'avvio del Piano ovvero nel corso del relativo triennio di riferimento, in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo bancario e purché tale ruolo sia rilevante anche per il Gruppo Generali. Il Consiglio di Amministrazione, dando attuazione al Piano, procederà alla specifica individuazione dei Beneficiari tra i soggetti rivestenti i predetti ruoli, determinando altresì gli Obiettivi e il numero di Azioni assegnabili.
Circolare	La Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato per la Remunerazione	Il Comitato per la Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Controllate	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Banca, le quali abbiano in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
Data di Approvazione	La data di approvazione del presente Piano da parte dell'Assemblea.
Dipendenti	I dirigenti e i dipendenti che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, esclusa ogni forma di lavoro autonomo o parasubordinato, con Banca Generali o una Controllata.
Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.
EVAs	Con riferimento al Gruppo bancario, è calcolato come differenza tra l'utile netto del periodo di riferimento e il costo del capitale (ke* capitale assorbito medio).
Gate di Gruppo bancario Banca Generali	Indicatori che rappresentano delle soglie di accesso specifiche del Gruppo bancario connessi al <i>Total Capital Ratio</i> e al <i>Liquidity Capital Ratio</i> , al cui raggiungimento è subordinato il diritto all'assegnazione delle Azioni. Tali parametri e le relative caratteristiche sono descritti nella Lettera di Partecipazione di ciascun Beneficiario, ferma restando la facoltà dei competenti organi sociali della Banca di modificarli successivamente in conformità alla disciplina applicabile.

Gate di Gruppo Generali	Indicatore che rappresenta una soglia di accesso del Gruppo Generali connessi al Regulatory Solvency Ratio, al cui raggiungimento è subordinato il diritto all'assegnazione della sola parte di Azioni legate al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo Generali. Tali parametri e le relative caratteristiche sono descritti nella Lettera di Partecipazione di ciascun Beneficiario, ferma restando la facoltà dei competenti organi sociali della Banca di modificarli successivamente in conformità alla disciplina applicabile.
Gruppo Generali	Assicurazioni Generali S.p.A. e le società di diritto italiano ed estero soggette, direttamente o indirettamente, al controllo della stessa, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.
Gruppo bancario	Il gruppo bancario Banca Generali, iscritto all'Albo dei gruppi bancari, la cui capogruppo è Banca Generali S.p.A., con sede in Trieste, Via Machiavelli n. 4, iscritta all'Albo delle Banche al numero 5358.
Obiettivi	Collettivamente gli Obiettivi di Gruppo Generali e gli Obiettivi di Gruppo bancario.
Obiettivi di Gruppo Generali	Gli indicatori di performance individuati dall'organo amministrativo di Assicurazioni Generali S.p.A. e indicati nella Lettera di Partecipazione di ciascun Beneficiario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento del Gate di Gruppo Generali del Gate di Gruppo bancario Banca Generali – è condizionata l'assegnazione del 20% del totale delle Azioni che ciascun Beneficiario potrà maturare il diritto di ricevere ai sensi del Piano.
Obiettivi di Gruppo bancario	Gli indicatori di performance individuati dal Consiglio di Amministrazione e indicati in dettaglio nella Lettera di partecipazione di ciascun Beneficiario, al cui raggiungimento – subordinatamente al superamento del Gate di Gruppo bancario Banca Generali – è condizionata l'assegnazione dell'80% del totale delle Azioni che ciascun Beneficiario potrà maturare il diritto di ricevere ai sensi del Piano.
Rapporto	Il rapporto di amministrazione o di lavoro in essere fra il Beneficiario e la Banca o una delle Controllate.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Regulatory Solvency Ratio	Con riferimento al Gruppo Generali, il rapporto tra fondi propri ammissibili e il relativo requisito di capitale (<i>Risk Adjusted Capital - RAC</i>), entrambi calcolati in linea con la normativa " <i>Solvency II</i> ".
Relative TSR	Con riferimento al Gruppo Generali, il ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista calcolato come variazione del prezzo di mercato delle azioni, ivi inclusi le distribuzioni o i dividendi reinvestiti in azioni, rispetto al gruppo di peer rappresentato dall'indice STOXX Euro Insurance.
Relazione sulla Remunerazione	La versione di tempo in tempo vigente della relazione predisposta da Banca Generali in adempimento a quanto previsto dalle disposizioni in materia previste dalla disciplina nazionale e comunitaria del settore bancario, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Autodisciplina per le società quotate.
Return on Equity (ROE)	Con riferimento al Gruppo Generali, il risultato operativo al netto di oneri finanziari e imposte diviso per la media del capitale rettificato, come definito nella " <i>Nota metodologica sugli indicatori alternativi di performance</i> " all'interno del Management Report" del Gruppo Generali.
tROE	Con riferimento al Gruppo bancario, è calcolato dividendo l'utile netto per la media del patrimonio netto da cui sono stati esclusi gli attivi intangibili, l'utile netto e le riserve da rivalutazione.

Lettera di Partecipazione	La lettera che viene consegnata da Banca Generali ai Beneficiari (i) in cui vengono indicati gli Obiettivi; (ii) in cui vengono indicati i Gate di Gruppo bancario Banca Generali e i Gate di Gruppo Generali; (iii) la cui sottoscrizione e consegna a Banca Generali a opera dei Beneficiari costituirà piena e incondizionata adesione da parte degli stessi al Piano.
Soggetto Incaricato	Banca Generali
Somma Sostitutiva	La somma in denaro che Banca Generali, a sua discrezione e sulla base di una deliberazione del Consiglio di Amministrazione, può corrispondere anche a singoli Beneficiari in luogo - in tutto o in parte - delle Azioni che dovrebbero essere loro assegnate, da calcolarsi sulla base della media aritmetica dei prezzi ufficiali delle Azioni sul Mercato Telematico Azionario - come rilevati da Borsa Italiana S.p.A. - nel mese precedente la data di assegnazione delle Azioni o, se le Azioni non fossero più quotate, sulla base del valore normale delle stesse ai sensi dell'art. 9 D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, come determinato da un esperto indipendente nominato da Banca Generali.
TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. I 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

A oggi (salvo successivi mutamenti e subordinatamente a quanto sarà deciso dal Consiglio di Amministrazione), fra i potenziali Beneficiari figurano: **(i)** l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa; **(ii)** il Vice Direttore Generale *Wealth Management*, Mercati e Prodotti, nonché Presidente del Consiglio di Amministrazione della Controllata Generfid S.p.A. Andrea Ragaini; **(iii)** l'*Executive Director* della controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Mario Andrea Beccaria; e **(iv)** la *General Manager* della Controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Marylene Alix.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Tra i Beneficiari del Piano sono compresi i responsabili di Direzione a riporto dell'Amministratore Delegato e dei Vice Direttori Generali, a esclusione delle funzioni di controllo, che saranno discrezionalmente selezionati, all'avvio del Piano ovvero nel corso del relativo triennio di riferimento in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo bancario e purché tale ruolo sia rilevante anche per il Gruppo Generali.

L'indicazione puntuale delle categorie di Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Tra i Beneficiari figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

In particolare, a oggi (salvo successivi mutamenti salvo successivi mutamenti e subordinatamente a quanto sarà deciso dal Consiglio di Amministrazione), tra questi è ricompreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa e i Vice Direttori Generali Andrea Ragaini e Marco Bernardi.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Tra i Beneficiari figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano, nel pieno rispetto della Circolare e della regolamentazione applicabile nonché in linea con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina), è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle Azioni di Banca Generali allineando, al contempo, l'interesse economico dei Beneficiari a quello degli azionisti.

Il Piano persegue infatti i seguenti obiettivi:

- > stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata a obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per l'azionista, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di gruppo e dei risultati effettivamente conseguiti;
- > sviluppare la cultura della performance secondo una logica di gruppo;
- > contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei Beneficiari;
- > fidelizzare il management a livello di Gruppo bancario.

In particolare, il Piano mira a rafforzare il legame tra la remunerazione dei Beneficiari e le *performance* della Banca e del Gruppo bancario assicurando coerenza con quelle attese secondo il piano strategico del Gruppo Generali.

Per raggiungere tali obiettivi si è scelto di:

- > corrispondere una componente della remunerazione variabile in Azioni e solo al raggiungimento di specifici Obiettivi;
- > legare l'incentivo al valore dell'azione risultante dalla media del prezzo delle Azioni nei tre mesi precedenti l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente;
- > definire un periodo di vesting triennale;
- > prevedere specifiche clausole di malus e claw-back.

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

Il Piano prevede che il numero di Azioni effettivamente assegnate sia direttamente correlato al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo bancario e degli Obiettivi di Gruppo Generali.

Sono stati individuati complessivamente quattro obiettivi: due Obiettivi di Gruppo Generali legati a indicatori oggettivamente misurabili quali, ad esempio, il Relative TSR o il Return on Equity (ROE), che incidono sulla determinazione del 20% del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario e due Obiettivi di Gruppo bancario, anch'essi legati a indicatori oggettivamente misurabili quali, ad esempio, tROE e l'EVAs che incidono sulla determinazione dell'80% del numero di Azioni da assegnare a ciascun Beneficiario.

Alla fine del triennio di riferimento del Piano, le Azioni accantonate verranno definitivamente assegnate ai Beneficiari in soluzione unica (fatto salvo in ogni caso quanto indicato ai successivi paragrafi 4.6 e 4.8).

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

Fermo restando il rispetto della Circolare e della normativa applicabile, il numero massimo di Azioni assegnabili alla fine del triennio di riferimento del Piano è calcolato in base al rapporto fra una percentuale della remunerazione annua lorda ricorrente dei Beneficiari variabile tra l'87,5% e il 175% (a seconda della posizione ricoperta) e il valore dell'Azione, calcolato come media dei tre mesi precedenti l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del progetto di bilancio di esercizio e del bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di inizio del triennio di riferimento del Piano.

Il numero delle Azioni potrà ridursi fino a un livello minimo (anch'esso calcolato in percentuale della remunerazione annua lorda ricorrente dei Beneficiari), livello sotto il quale non viene assegnata alcuna Azione.

Le Azioni assegnabili sono suddivise in tre tranches, una per ciascuno dei tre anni del periodo di riferimento del Piano, determinate in misura rispettivamente pari al 30%-30%-40%.

Ogni anno viene verificato il livello di raggiungimento degli Obiettivi fissati nel triennio di riferimento del Piano, al fine di determinare il numero di Azioni da accantonare per ciascuna tranche.

La somma delle Azioni accantonate in ciascuno dei tre anni sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio di riferimento del Piano, a valle di una complessiva verifica del livello di raggiungimento degli Obiettivi, che tenga dunque conto della performance realizzata non solo su base annuale, ma anche triennale.

I Beneficiari e il numero di Azioni assegnabili a ciascuno di essi sono discrezionalmente e insindacabilmente determinati dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto della Circolare e della normativa applicabile.

La Banca potrà non assegnare ai Beneficiari, in tutto o in parte, le Azioni, qualora si verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Banca o a livello di Gruppo bancario, accertato dal Consiglio di Amministrazione (c.d. clausola di malus). La Banca si riserva, inoltre, la facoltà di chiedere ai Beneficiari la restituzione, in tutto o in parte, delle Azioni, qualora i risultati raggiunti si rivelino non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose imputabili ai Beneficiari (c.d. clausola di claw-back).

La Banca, inoltre, ha il diritto di corrispondere anche a singoli Beneficiari, in luogo e in sostituzione totale o parziale dell'assegnazione delle Azioni, la Somma Sostitutiva (fermo il rispetto degli altri termini e condizioni rilevanti del Piano applicabili), sulla base di una deliberazione che il Consiglio di Amministrazione può assumere a suo insindacabile giudizio.

La Banca richiederà ai Beneficiari – attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali che disciplinano il Piano – di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nel Piano.

Resta in ogni caso fermo che, anche in caso di raggiungimento degli Obiettivi, Banca Generali non assegnerà ai Beneficiari le Azioni qualora non vengano raggiunti i Gate di Gruppo bancario Banca Generali. Inoltre, Banca Generali non procederà all'assegnazione della parte di Azioni subordinata al raggiungimento degli Obiettivi di Gruppo Generali, qualora non venga raggiunto il Gate di Gruppo Generali

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

Non applicabile: il Piano non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non applicabile: non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidano sulla definizione del Piano.

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

Non applicabile: il Piano non riceve sostegno 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 Piano di cui si chiede all'Assemblea l'approvazione contempla l'assegnazione gratuita di Azioni ai Beneficiari sulla base delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Il numero massimo di Azioni assegnabili nell'ambito del Piano è di n. 98.000

Le Azioni a servizio del Piano riverranno dalla provvista di azioni proprie eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione di autorizzazioni assembleari ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile

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

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

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, pro tempore vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione Human Resources, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Nel primo anno di riferimento del Piano, gli Obiettivi vengono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine della Banca, del Gruppo bancario e del Gruppo Generali.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione può apportare al Piano, al relativo regolamento di successiva emanazione e alle Lettere di Partecipazione, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie o opportune (ivi inclusa l'anticipata assegnazione delle Azioni ovvero l'eliminazione o modifica dei vincoli di indisponibilità) in conseguenza di fattori suscettibili di influire sulle Azioni, sulla Banca e/o sul Gruppo bancario e/o sul Gruppo Generali e/o sul Piano e/o sugli Obiettivi (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie e riorganizzazioni riguardanti il Gruppo bancario e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative delle politiche di remunerazione o al perimetro di gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, compliance con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo, variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di politica monetaria internazionale), al fine di mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici 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

Al fine di garantire una maggiore flessibilità, l'assegnazione gratuita di Azioni in esecuzione del Piano avverrà impiegando le azioni proprie rivendenti da acquisti autorizzati dall'Assemblea, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Tra i Beneficiari del Piano vi è (salvo successivi mutamenti e subordinatamente a quanto sarà deciso dal Consiglio di Amministrazione) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria

Mossa. La deliberazione consiliare di attribuzione delle Azioni verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'art. 53, comma 4, del TUB.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 28 febbraio 2018, ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo, e deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 1 marzo 2018, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la proposta di Piano e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea.

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

La pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Piano è prevista per il 2 marzo 2018.

L'assegnazione delle Azioni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, una volta verificato il livello di raggiungimento degli Obiettivi (secondo quanto meglio dettagliato al precedente paragrafo 2.2).

Le informazioni richieste a tal riguardo dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo applicabili) e 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 riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data di approvazione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione, era di 27,2539 euro.

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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato

La proposta all'Assemblea relativa all'adozione del Piano è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 1 marzo 2018.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1 marzo 2018 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, chiamata anche ad approvare anche il Piano.

L'Assemblea che delibera il Piano non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.

Le decisioni inerenti la tempistica di assegnazione delle Azioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione.

Le Azioni non verranno assegnate immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* e la procedura di assegnazione delle Azioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

Tra i Beneficiari del Piano ve ne sono taluni soggetti agli obblighi previsti dalla c.d. disciplina *internal dealing*, contenuta nel Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 (e le relative disposizioni attuative), nel TUF e nel Regolamento Emittenti. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati nella suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle Azioni.

In aggiunta a quanto precede, i Beneficiari sono tenuti a osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014 e le ulteriori disposizioni di cui al “*Codice per il trattamento delle informazioni privilegiate*” a cui si rinvia.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

- 4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (cd. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. *stock appreciation right*)**

Assegnazione di Azioni ai Beneficiari del Piano nella forma di *restricted stock*.

- 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti**

Il Piano ha attuazione dalla Data di Approvazione dello stesso.

Il Piano prevede un periodo di performance di tre anni (2018-2020) e un successivo periodo di indisponibilità delle Azioni assegnate secondo quanto descritto nel presente documento.

- 4.3 Termine del piano**

Il periodo di vigenza del Piano è previsto fra la Data di Approvazione e la fine del triennio di riferimento del Piano.

- 4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Il numero massimo di Azioni che potranno essere assegnate ai Beneficiari in esecuzione del Piano è pari a n. 98.000.

Il numero di Azioni assegnabili con riferimento a ogni Beneficiario è definito dal Consiglio di Amministrazione.

Il numero di Azioni effettivamente assegnate a ciascun Beneficiario è funzione del livello di raggiungimento degli Obiettivi.

L'assegnazione delle Azioni avverrà solo alla fine del triennio di riferimento del Piano.

Le Azioni che saranno assegnate in esecuzione del Piano saranno oggetto di comunicazione ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

- 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 descritto nei precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

- 4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi**

Le Azioni assegnate ai Beneficiari sono liberamente disponibili nei seguenti termini e con le seguenti modalità:

- > il 50% delle stesse sarà immediatamente disponibile (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione);

> il restante 50% sarà sottoposto a un vincolo di indisponibilità della durata di due anni.

È fatta salva una diversa determinazione dal Consiglio di Amministrazione in senso più favorevole per i Beneficiari, fermo restando il rispetto della Circolare e delle normativa applicabile.

Il vincolo di indisponibilità decorre dalla data in cui le Azioni sono registrate sul conto corrente intestato ai Beneficiari presso il Soggetto Incaricato.

Successivamente alla data di scadenza dei periodi di indisponibilità di cui sopra, ulteriori obblighi di mantenimento di parte delle Azioni (secondo quanto in seguito deliberato dal Consiglio di Amministrazione) possono trovare applicazione, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Tali Azioni non possono essere trasferite a terzi – e, dunque, non possono ad esempio essere vendute, conferite, permutate, date a riporto o comunque soggette ad altri atti di disposizione tra vivi – sino allo scadere dei termini di cui sopra, salva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, il quale può altresì disporre che le Azioni restino depositate in custodia.

In caso di cessazione del Rapporto, il Consiglio di Amministrazione, fermo restando il rispetto della Circolare e delle normativa applicabile, ha facoltà di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del Beneficiario interessato, ovvero anche con riferimento ad Azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

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

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del Rapporto prima che Banca Generali abbia ricevuto dal potenziale Beneficiario la Lettera di Partecipazione debitamente sottoscritta per accettazione ovvero prima della scadenza del triennio di riferimento del Piano, i Beneficiari perdono la possibilità di ricevere le Azioni al realizzarsi delle condizioni sopra illustrate.

In caso di maturazione dei requisiti pensionistici, morte o sopravvenuta invalidità con diritto al percepimento della pensione di invalidità che determini la cessazione del Rapporto, qualora tali eventi si verifichino dopo il primo anno del triennio di riferimento del Piano, i Beneficiari, o i rispettivi eredi in caso di morte, manterranno il diritto di ricevere le Azioni, nei termini e alle condizioni sopra illustrate, in misura proporzionale al periodo di durata del Rapporto rispetto al triennio di riferimento del Piano.

In tutti i casi di cessazione del Rapporto diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno la relativa qualifica, nonché la conseguente possibilità di ricevere le Azioni al realizzarsi delle condizioni sopra descritte.

In parziale deroga a quanto sopra, qualora il Rapporto sia a tempo determinato e abbia una scadenza antecedente la fine del triennio di riferimento del Piano, i Beneficiari per i quali la scadenza del Rapporto si verifichi dopo il primo anno del triennio di riferimento del Piano, manterranno il diritto di ricevere le Azioni, nei termini e alle condizioni sopra descritte, in misura proporzionale al periodo di durata del Rapporto rispetto al triennio di riferimento del Piano.

Nel caso in cui una società del Gruppo bancario cessi di far parte del medesimo, il Rapporto si considera cessato ai fini del Piano alla data in cui si verifichi tale evento. Tuttavia, i Beneficiari per i quali tale evento si sia verificato dopo il primo anno del triennio di riferimento del Piano, mantengono il diritto di ricevere le Azioni, nei termini e alle condizioni sopra previste, in misura proporzionale al periodo di permanenza della società datrice di lavoro nel Gruppo bancario rispetto al triennio di riferimento del Piano.

Infine, in caso di trasferimento del Rapporto da Banca Generali o da una società del Gruppo bancario a un'altra società del Gruppo bancario ovvero del Gruppo Generali e/o in caso di cessazione del Rapporto e

contestuale instaurazione di un nuovo Rapporto nell'ambito del Gruppo bancario ovvero del Gruppo Generali, il Beneficiario conserverà, *mutatis mutandis*, ogni diritto attribuitogli ai sensi del Piano e della Lettera di Partecipazione.

Con particolare riguardo all'Amministratore Delegato, in caso di cessazione del suo rapporto (subordinato e/o di amministrazione) a iniziativa della Banca (anche per effetto di mancato rinnovo) in assenza di giusta causa, è previsto che egli mantenga il diritto a ricevere la Azioni (subordinatamente al raggiungimento dei relativi obiettivi di performance e a tutti gli altri termini e condizioni di cui al relativo regolamento).

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di modificare, fermo restando in ogni caso il rispetto della Circolare e della normativa applicabile, in senso più favorevole per i Beneficiari, i termini sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del Beneficiario interessato, ovvero anche con riferimento ad Azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste altre 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 artt. 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile: non è previsto un riscatto, da parte della Banca, delle Azioni oggetto del Piano.

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

Non applicabile: non è prevista la concessione di prestiti o agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

L'onere del Piano risulta pari alla somma del costo relativo al triennio di riferimento del Piano, calcolato come prodotto del fair value del diritto di ricevere Azioni (calcolato alla grant date) moltiplicato per il numero dei diritti che si stima essere assegnati alla fine del triennio di riferimento del Piano.

Il costo viene ripartito *pro rata* nell'arco del periodo di maturazione (vesting) triennale e ristimato/aggiornato a ogni fine anno durante il periodo di maturazione contropartita alla apposita riserva patrimoniale.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non applicabile

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 in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Si veda il paragrafo 3.3.

* * *

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

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

8. APPROVAZIONE DI UN PIANO DI FIDELIZZAZIONE DELLA RETE PER L'ESERCIZIO 2018, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D. LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

la presente Relazione è redatta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato ("TUF"), e dell'art. 84-ter del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato ("Regolamento Emittenti").

La presente relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede legale di Banca Generali S.p.A. ("Banca"), presso gli uffici operativi di Milano, Servizio Affari Societari, Via Ugo Bassi n. 6, presso Borsa Italiana S.p.A., sul sito internet della Banca (www.bancagenerali.com), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com).

Il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione di un piano di fidelizzazione della rete per l'anno 2018 ("Piano di Fidelizzazione 2018") nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione della Banca ("Programma Quadro di Fidelizzazione"), rivolto ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede della Banca che non ricoprono posizioni manageriali (e, più precisamente, i financial planner, wealth advisor, private banker, financial planner agent, gli executive manager e i financial planner agent manager) ("Consulenti Finanziari") e ai relationship manager della Banca (ivi inclusi i cd. capi team) ("Relationship Manager").

La presente Relazione intende pertanto illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta avente ad oggetto il Piano di Fidelizzazione 2018 sopra indicato, rinviando per le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e delle previsioni dello stesso al Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Piano di Fidelizzazione 2018

Il Programma Quadro di Fidelizzazione, nel cui ambito si colloca il Piano di Fidelizzazione 2018, è volto a creare uno strumento di fidelizzazione dei destinatari nonché a incentivare i medesimi al conseguimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di valorizzazione della Banca mediante la partecipazione a piani di incentivazione annuali.

2. Soggetti destinatari

Il Piano di Fidelizzazione 2018 è rivolto ai Consulenti Finanziari e ai Relationship Manager che avessero in essere un rapporto di agenzia o di lavoro subordinato con la Banca ("Rapporto") al 31 dicembre 2016, esclusi in ogni caso coloro i quali, a tale data, fossero in periodo di preavviso e che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità aziendale entro il 31 dicembre 2017.

3. Modalità e clausole di attuazione del Piano di Fidelizzazione 2018, con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati

Il Programma Quadro di Fidelizzazione (e per l'effetto il Piano di Fidelizzazione 2018, così come tutti i piani che saranno annualmente predisposti dalla Banca ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione ("Piani") prevede e prevederà la corresponsione ai destinatari di un premio in denaro, salvo che il Consiglio di Amministrazione decida di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il riconoscimento di una parte del premio, non superiore al 50%, in azioni della Banca ("Azioni"). Con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018 il Consiglio di Amministrazione intende avvalersi di tale facoltà.

La maturazione e l'erogazione del premio sono subordinate:

- a) al verificarsi di determinate condizioni di maturazione in termini di performance;
- b) al raggiungimento del gate d'accesso del gruppo bancario e alla soddisfazione di eventuali ulteriori condizioni che fossero imposte dalla normativa, anche regolamentare, o indicate dalle competenti autorità di vigilanza, nonché, in ogni caso, quelle decise dall'Assemblea per garantire il rispetto delle summenzionate fonti o comunque per assicurare la liquidità o la stabilità della Banca;
- c) all'applicazione dei meccanismi di malus e claw-back di cui alle politiche di remunerazione adottate di tempo in tempo dalla Banca.

È previsto che il premio eventualmente maturato sia erogato, decorso un periodo di differimento (che, per quanto concerne il Piano di Fidelizzazione 2018, ha durata di 9 anni), entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio 2026. Per tutto il periodo di differimento sulla quota in denaro del premio eventualmente maturato viene riconosciuto un rendimento.

I beneficiari mantengono il diritto all'erogazione dei premi già maturati e soggetti al periodo di differimento in determinati casi di cessazione del Rapporto, con esclusione in ogni caso della partecipazione a eventuali Piani successivi alla cessazione del Rapporto stessa.

4. Eventuale sostegno del Piano di Fidelizzazione 2018 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 Programma Quadro di Fidelizzazione non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge del 24 dicembre 2003, n. 350.

5. Modalità per la determinazione dei prezzi e dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni

Non applicabile.

6. Vincoli di indisponibilità gravanti sulle azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi

Il Programma Quadro di Fidelizzazione non prevede vincoli di disponibilità, per cui, decorso il periodo di differimento e a far tempo dalla data di erogazione le Azioni saranno liberamente disponibili, fatti salvi gli ulteriori eventuali vincoli di disponibilità gravanti sul "personale più rilevante" ai sensi delle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'assemblea ordinaria degli azionisti di Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*
- > *visto il documento informativo relativo al piano di fidelizzazione della rete 2018 nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda;*
- > *visti l'art. 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob;*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione del piano di fidelizzazione della rete 2018 nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di Banca Generali S.p.A. e per i relationship manager di Banca Generali S.p.A., i cui termini, condizioni e modalità sono descritti nel relativo documento informativo allegato alla relazione del Consiglio di Amministrazione cui si rimanda;*
2. *di autorizzare il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con facoltà di sub-delega di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi e accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche, e provvedere a tutti i connessi incombenti, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccezzuato".*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

DOCUMENTO INFORMATIVO

(redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.)

**relativo al piano di fidelizzazione della rete 2018
nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione****INDICE**

PREMESSA	121
DEFINIZIONI	122
1. I SOGGETTI DESTINATARI	124
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	124
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	124
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema di Incentivazione appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	124
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	124
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	126
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani	126
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari	126
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	127
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, 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	128
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	129
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	129
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	130
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano	130
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza	130
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	130
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani	130
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	130
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	131

3.7	Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- <i>bis</i> , comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	131
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	131
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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato	131
4.	CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	132
4.1	La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di <i>restricted stock</i>); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. <i>phantom stock</i>); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. <i>option grant</i>) con regolamento per consegna fisica (cd. <i>stock option</i>) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. <i>stock appreciation right</i>)	132
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti	132
4.3	Termine del piano	132
4.4	Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	132
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	132
4.6	Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi	133
4.7	Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni	133
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	133
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	133
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	134
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	134

4.12	Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	134
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso	134
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	135
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	135
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	135
4.17	Scadenza delle opzioni	135
4.18	Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di <i>knock-in</i> e <i>knock-out</i>)	135
4.19	Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. <i>fair market value</i>); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	135
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza	135
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	135
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	135
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)	136

PREMESSA

Con il presente Documento Informativo (il “**Documento Informativo**”), Banca Generali S.p.A. (“**Banca Generali**” o la “**Banca**”), in conformità a quanto previsto dagli artt. 114-*bis* del T.U.F. e 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, nonché allo Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, si propone di fornire ai propri azionisti e alla comunità finanziaria adeguata informativa in merito al piano di fidelizzazione 2018, predisposto nell’ambito del Programma Quadro di Fidelizzazione (come di seguito definito), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1 marzo 2018 (“**Piano di Fidelizzazione 2018**”) e da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei soci convocata presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6, in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018. Al riguardo, si rinvia alla relazione degli amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-*ter*, comma 1, e 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) e dell’art. 84-*ter* del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), a disposizione sul sito della Banca www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

Il programma quadro di fidelizzazione disciplina i piani di incentivazione annuale per gli esercizi sociali a partire dal 2017 sino al 2024 rivolti a consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede di Banca Generali e a “*relationship manager*” di Banca Generali (il “**Programma Quadro di Fidelizzazione**”). Il Programma Quadro di Fidelizzazione, nell’ambito del quale si colloca il Piano di Fidelizzazione 2018, è finalizzato a creare uno strumento di fidelizzazione dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede di Banca Generali e dei “*relationship manager*” di Banca Generali nonché a incentivare i medesimi al conseguimento degli obiettivi aziendali in un’ottica di valorizzazione di Banca Generali stessa, mediante la partecipazione ai piani di incentivazione annuali, i quali prevedranno la possibilità per i relativi partecipanti di maturare il diritto all’erogazione di un premio, come meglio illustrato nel seguito.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Banca Generali in Trieste, Via Machiavelli, n. 4, presso gli uffici operativi di Milano, Servizio Affari Societari, Via Ugo Bassi 6, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BIt Market Services, all’indirizzo internet www.emarketstorage.com e sul sito internet della Banca all’indirizzo www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Assemblea	L'assemblea dei soci di Banca Generali.
AUM	Gli <i>Asset Under Management</i> dei clienti assegnati al Beneficiario.
Azioni	Le azioni ordinarie di Banca Generali.
Beneficiari	I Destinatari che soddisfino la Condizione di Accesso.
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Comparti 1 e 2	I prodotti e i servizi compresi nel comparto prodotti "1", denominato " <i>Prodotti e servizi con contributo alla diversificazione/contenimento del rischio</i> ", e nel comparto prodotti "2", denominato " <i>Prodotti a diversificazione basic</i> " come tempo per tempo definiti, per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, nell'ambito dei piani di incentivazione annuali denominati " <i>BG Premium</i> " e, per quanto riguarda i Relationship Manager, nell'ambito delle cd. <i>Balanced Scorecard</i> assegnate individualmente. Nell'ipotesi di inserimento di nuovi prodotti o servizi nei comparti prodotti "1" o "2" successivamente all'approvazione del Programma Quadro di Fidelizzazione, verrà di volta in volta precisata la loro eventuale rilevanza ai fini del Programma Quadro di Fidelizzazione.
Condizione di Accesso	In relazione ai Destinatari, l'aver maturato almeno 5 anni di anzianità aziendale entro il 31 dicembre dell'esercizio sociale precedente a quello di riferimento del Piano in questione (i.e. 31 dicembre 2017).
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Consulenti Finanziari	I consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di Banca Generali che non ricoprono posizioni manageriali, e, più precisamente, i financial planner, i private banker (ossia i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede operanti nell'area private banking), i financial planner agent, gli executive manager, i private team manager e i financial planner agent manager.
Data di Erogazione	Decorso il Periodo di Differimento, la data che cade entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio 2026.
Data di Maturazione	Il 31 dicembre dell'esercizio sociale di riferimento del Piano. Per il Piano di Fidelizzazione 2018 tale data è il 31 dicembre 2018.
Destinatari	I Consulenti Finanziari e i Relationship Manager, che avessero in essere un Rapporto al 31 dicembre 2016 (esclusi in ogni caso coloro i quali, a tale data, siano in periodo di preavviso).
Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti.
Gate d'Accesso del Gruppo bancario	Il <i>gate</i> d'accesso di gruppo bancario, come definito nelle Politiche di Remunerazione.
Periodo di Differimento	Periodo di differimento di durata decrescente a cui è assoggettato il Premio eventualmente maturato per ciascun Piano. In particolare tale periodo sarà pari, con riferimento: > al Piano 2017, a 10 anni; > al Piano 2018, a 9 anni; > al Piano 2019, a 8 anni; > al Piano 2020, a 7 anni; > al Piano 2021, a 6 anni; > al Piano 2022, a 5 anni;

	<ul style="list-style-type: none"> > al Piano 2023, a 4 anni; > al Piano 2024, a 3 anni.
Piano	Ciascuno dei piani di incentivazione annuale da avviare in ciascuno degli esercizi sociali a partire dal 2017 e fino al 2024 ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione.
Piano di Fidelizzazione 2018 ovvero Piano 2018	Il piano di incentivazione annuale relativo all'esercizio sociale 2018, predisposto nell'ambito del Programma Quadro di Fidelizzazione.
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Premio	Il premio che i Destinatari possono maturare il diritto di ricevere ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione.
Programma Quadro di Fidelizzazione	Il programma quadro di fidelizzazione che contiene la disciplina dei Piani.
Raccolta Netta	La differenza tra tutte le operazioni lorde di investimento (cd. raccolta lorda) e il controvalore di tutte le operazioni lorde di disinvestimento (cd. disinvestimenti) realizzate sui prodotti e servizi rilevanti ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione.
Rapporto	Un rapporto di agenzia o di lavoro subordinato con Banca Generali.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Relationship Manager	I "relationship manager" di Banca Generali, ivi inclusi i cd. " <i>capi team</i> ".
Relazione sulla Remunerazione	La relazione predisposta dalla Banca in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF.
TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. I 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

Non applicabile, in quanto i Destinatari del Programma Quadro di Fidelizzazione e del Piano di Fidelizzazione 2018 predisposto nell'ambito del medesimo, sono esclusivamente determinate categorie di dipendenti e collaboratori.

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 di Fidelizzazione 2018 sono costituiti dai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede di Banca Generali che non ricoprono posizioni manageriali e i Relationship Manager che avessero in essere un Rapporto al 31 dicembre 2016 (esclusi in ogni caso coloro i quali, a tale data, fossero in periodo di preavviso) e che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità aziendale entro il 31 dicembre del 2017.

Nei casi in cui un soggetto legato a Banca Generali da un Rapporto al 31 dicembre 2016 acquisisca in data successiva la qualifica di Relationship Manager o di Consulente Finanziario, ove tale soggetto soddisfi la Condizione di Accesso, potrà accedere al Piano in corso al momento della maturazione della Condizione di Accesso acquisendo la qualifica di Beneficiario.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema di Incentivazione appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile.

b) Altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile: non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato 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

Non applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

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

Non applicabile.

-
- b) Nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

Non applicabile.

-
- 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.)

Non applicabile.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

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

Il Programma Quadro di Fidelizzazione, nel cui ambito si colloca il Piano di Fidelizzazione 2018, in linea con la regolamentazione applicabile e con la migliore prassi in materia, è volto a perseguire l'obiettivo di creare uno strumento di fidelizzazione dei Destinatari nonché di incentivazione al conseguimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di valorizzazione di Banca Generali, assicurando ai clienti una sempre migliore assistenza attraverso l'offerta di servizi idonei a supportarli nella pianificazione dei loro investimenti, che si basino su un'ampia gamma di strumenti finanziari e prodotti, procedendo alla distribuzione di specifici servizi, strumenti e prodotti, nel rispetto delle regole di adeguatezza previste dalla normativa vigente, dalla *policy* commerciale adottata di tempo in tempo da Banca Generali, nonché garantendo la correttezza nelle relazioni con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali, mediante la partecipazione ai Piani.

In particolare, il Programma Quadro di Fidelizzazione (e i Piani di volta in volta predisposti in esecuzione del medesimo, ivi incluso il Piano di Fidelizzazione 2018) rappresentano uno strumento per coinvolgere i soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati della Banca, al fine di rafforzarne la fidelizzazione, garantendo al tempo stesso la valorizzazione della Banca e l'allineamento con gli interessi degli azionisti.

Per raggiungere tale obiettivo, il Programma Quadro di Fidelizzazione (e per l'effetto il Piano di Fidelizzazione 2018, così come tutti i Piani che saranno annualmente predisposti dalla Banca) prevedono e prevedranno di:

- > corrispondere ai Destinatari, al verificarsi di determinate condizioni di maturazione alla Data di Maturazione, purché i medesimi soddisfino la Condizione di Accesso, il Premio in denaro, salvo che il Consiglio di Amministrazione decida di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il riconoscimento di una parte del Premio, non superiore al 50%, in Azioni;
- > erogare il Premio maturato decorso il Periodo di Differimento;
- > subordinare la maturazione e l'erogazione del Premio al raggiungimento del Gate d'Accesso del Gruppo bancario e alla soddisfazione di eventuali ulteriori condizioni che fossero imposte dalla normativa, anche regolamentare, o indicate dalle competenti autorità di vigilanza, nonché, in ogni caso, quelle decise dall'Assemblea per garantire il rispetto delle summenzionate fonti o comunque per assicurare la liquidità o la stabilità della Banca;
- > mantenere in capo ai Beneficiari il diritto all'erogazione dei Premi già maturati e soggetti al Periodo di Differimento in determinati casi di cessazione del Rapporto, con esclusione in ogni caso della partecipazione a eventuali Piani successivi alla cessazione del Rapporto stessa;
- > prevedere l'applicazione dei meccanismi di malus e claw-back di cui alle Politiche di Remunerazione.

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

Il Piano di Fidelizzazione 2018, in conformità a quanto previsto dal Programma Quadro di Fidelizzazione, individua le condizioni di maturazione al cui raggiungimento è subordinato il riconoscimento ai Beneficiari del Premio facendo riferimento a indicatori di performance legati ai risultati dei singoli Beneficiari. In particolare, si fa riferimento a parametri oggettivamente misurabili: il totale AUM alla Data di Maturazione e il totale AUM nei Comparti 1 e 2 alla Data di Maturazione.

Consulenti Finanziari

Ai fini della maturazione del Premio, ogni Beneficiario che sia Consulente Finanziario dovrà avere raggiunto alla Data di Maturazione un determinato ammontare totale minimo degli AUM e un determinato ammontare totale minimo degli AUM nei Comparti 1 e 2. Per quanto concerne il Piano di Fidelizzazione 2018 tali ammontari sono pari, rispettivamente, a 20 milioni di euro e a 10 milioni di euro.

Relationship Manager

Ai fini della maturazione del Premio, ogni Beneficiario che sia Relationship Manager dovrà aver raggiunto alla Data di Maturazione un determinato ammontare totale minimo degli AUM e un determinato ammontare totale minimo degli AUM nei Comparti 1 e 2. Per quanto concerne il Piano di Fidelizzazione 2018 tali ammontari sono pari, rispettivamente, a 30 milioni di euro e a 15 milioni di euro.

Per garantire la sostenibilità del Piano, la maturazione e l'erogazione del Premio sono subordinate – così come è previsto per tutte le voci di remunerazione variabile riconosciute nell'ambito del gruppo di cui Banca Generali fa parte – al raggiungimento del Gate d'Accesso del Gruppo bancario. Le stesse possono altresì essere subordinate alla soddisfazione di eventuali ulteriori condizioni che siano imposte dalla normativa, anche regolamentare, o indicate dalle competenti autorità di vigilanza, nonché, in ogni caso, quelle decise dall'Assemblea per garantire il rispetto delle summenzionate fonti o comunque per assicurare la liquidità o la stabilità della Banca.

Ove, alla Data di Erogazione, il Gate d'Accesso del Gruppo bancario non sia stato raggiunto e/o tali eventuali ulteriori condizioni non siano state raggiunte, la Banca non procederà all'erogazione dei Premi maturati. A tal riguardo, previa conforme delibera dei competenti organi sociali e nel rispetto delle norme tempo per tempo vigenti, la Banca si riserva di procedere all'erogazione, in esercizio/i successivo/i, dei Premi maturati a condizione che in tale/i esercizio/i il Gate d'Accesso del Gruppo bancario sia raggiunto e siano rispettate le eventuali ulteriori condizioni. Inoltre, ove alla Data di Maturazione il Gate d'Accesso del Gruppo bancario relativo all'esercizio/i di riferimento non fosse stato raggiunto e/o non fossero state raggiunte le eventuali ulteriori condizioni, non saranno considerate soddisfatte le condizioni di maturazione e, pertanto, la Banca non procederà all'erogazione del Premio/i maturato/i con riferimento a tale/i esercizi.

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

Per ciascun Piano, il Premio eventualmente maturato sarà erogato al Beneficiario, decorso il Periodo di Differimento, entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di esercizio 2026, a condizione che non sia ancora cessato il Rapporto (fatte salve alcune eccezioni di seguito indicate). Per quanto concerne il Piano di Fidelizzazione 2018 tale periodo ha la durata di 9 anni.

Il Premio sarà corrisposto in denaro; tuttavia, nel corso dell'esercizio sociale di riferimento di ciascun Piano, il Consiglio di Amministrazione può decidere se sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il riconoscimento di una parte del Premio, non superiore al 50%, in Azioni, fermo restando che la restante parte del Premio sarà riconosciuta in denaro. La parte del Premio in Azioni sarà convertita in Azioni sulla base del valore normale dell'Azione (come media del prezzo dell'Azione registrato nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione che approva il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio chiuso al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui inizia il Piano di riferimento (con approssimazione del risultato per eccesso o per difetto alla cifra intera più vicina).

Con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018, il Consiglio di Amministrazione intende avvalersi di detta possibilità di riconoscere una parte del Premio, non superiore al 50%, in Azioni e sottopone quindi tale proposta all'Assemblea. Per l'effetto, il Piano di Fidelizzazione 2018 costituisce un piano di compensi basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

Per tutto il Periodo di Differimento e, dunque, sino alla Data di Erogazione, la quota in denaro del Premio eventualmente maturato sarà gestita direttamente da Banca Generali e su tale quota verrà riconosciuto un rendimento annuo pari al tasso Euribor a 6 mesi (rilevato con cadenza annuale) maggiorato di uno spread pari a 0,50%. In nessun caso tale rendimento potrà superare complessivamente il valore del 3%.

La quota in Azioni del Premio eventualmente maturato sarà erogata mediante l'assegnazione delle Azioni maturate.

Consulenti Finanziari

Ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione, per ciascun Piano (ivi incluso il Piano di Fidelizzazione 2018), la misura del Premio riconosciuto al Beneficiario Consulente Finanziario che abbia soddisfatto le condizioni di maturazione viene calcolata applicando al totale AUM nei Comparti 1 e 2 alla Data di Maturazione aliquote crescenti in funzione dell'anzianità aziendale fino a un massimo di 0,125%. Il Premio riconosciuto al Beneficiario non può comunque essere superiore a un cap prefissato e, nell'ipotesi in cui l'applicazione delle aliquote determini un Premio di importo superiore a tale cap, è previsto che il Premio venga automaticamente ridotto al cap.

Nell'ipotesi in cui la Raccolta Netta nei Comparti 1 e 2 alla Data di Maturazione sia inferiore a zero, non verrà riconosciuto alcun Premio, fatte salve alcune eccezioni.

Relationship Manager

Ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione, per ciascun Piano (ivi incluso il Piano di Fidelizzazione 2018), la misura del Premio riconosciuto al Beneficiario Relationship Manager che abbia soddisfatto le

condizioni di maturazione sarà pari a una quota percentuale del totale AUM nei Comparti 1 e 2 alla Data di Maturazione. Il Premio riconosciuto al Beneficiario non può comunque essere superiore a un cap prefissato e, nell'ipotesi in cui l'applicazione dell'aliquota determini un Premio di importo superiore a tale cap, è previsto che il Premio venga automaticamente ridotto al cap.

Nell'ipotesi in cui la Raccolta Netta alla Data di Maturazione sia inferiore a zero, non verrà riconosciuto alcun Premio, fatte salve alcune eccezioni.

Casi eccezionali di maturazione del Premio nonostante la Raccolta Netta negativa

Ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione, per ciascun Piano (ivi incluso il Piano di Fidelizzazione 2018), a determinate condizioni, ove il risultato della Raccolta Netta sia negativo per effetto di disinvestimenti effettuati, nel corso dell'esercizio sociale di riferimento del Piano, da parte di un singolo cliente per un determinato importo, tali disinvestimenti vengono sterilizzati ai fini del calcolo della Raccolta Netta e il Premio viene in ogni caso riconosciuto purché, al netto di tale sterilizzazione, la Raccolta Netta sia pari a un importo minimo.

Il Programma Quadro di Fidelizzazione fa comunque salva la facoltà di Banca Generali di riconoscere il Premio, a propria inderogabile discrezione, ai Beneficiari che soddisfino le condizioni di cui sopra, quando il risultato della Raccolta Netta sia negativo, anche fuori dal caso individuato. È previsto che tale facoltà possa essere esercitata da Banca Generali a favore di ciascun Beneficiario una sola volta nel corso del Programma Quadro di Fidelizzazione.

Meccanismi di correzione ex post

Ai sensi del Programma Quadro di Fidelizzazione, il Piano di Fidelizzazione 2018 prevede che la maturazione e l'erogazione del Premio siano soggette all'applicazione dei meccanismi di malus (il Premio maturato o da erogare al Beneficiario è oggetto di riduzione in caso di reclami, direttamente riconducibili all'attività svolta dal Beneficiario nel corso dell'esercizio sociale di riferimento del Piano, a fronte dei quali Banca Generali abbia corrisposto o debba corrispondere una somma a favore del reclamante di importo superiore a una soglia determinata) e di claw back, previsti nelle Politiche di Remunerazione di tempo in tempo adottate dalla Banca. I meccanismi di claw back saranno applicabili per 2 anni dalla Data di Erogazione.

Personale più rilevante

Il Programma Quadro di Fidelizzazione contiene disposizioni specifiche con riferimento ai Beneficiari che siano identificati da Banca Generali quali appartenenti alla categoria del "personale più rilevante". A costoro, in linea generale, viene garantito il rispetto delle disposizioni specifiche previste nelle Politiche di Remunerazione, con alcune precisazioni: (i) il periodo di differimento previsto nelle Politiche di Remunerazione per il pagamento della componente variabile della remunerazione viene assorbito dal Periodo di Differimento. Resta fermo che, ove, alla Data di Erogazione, il periodo di differimento previsto nelle Politiche di Remunerazione non sia stato interamente assorbito, l'erogazione del Premio sarà posticipata sino all'esaurimento del medesimo; e (ii) il periodo di mantenimento (cd. "retention") previsto dalle Politiche di Remunerazione con riferimento alle Azioni eventualmente attribuite si intende assorbito dal Periodo di Differimento, nella misura in cui questo sia superiore al periodo di differimento previsto nelle Politiche di Remunerazione.

Alla Data di Maturazione di ciascun Piano (e, pertanto, con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018, alla data del 31 dicembre 2018) verrà applicato, se del caso, il "Meccanismo di «cap»" previsto dalle Politiche di Remunerazione, in conformità a quanto viene deliberato dall'Assemblea in termini di limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione. In particolare il Premio riconosciuto al Beneficiario in forza del Piano verrà computato nella remunerazione variabile considerata per l'esercizio di riferimento ai fini della verifica del rispetto di tale cap. Nell'ipotesi in cui, per effetto della computazione del Premio, il cap venga ecceduto, la parte eccedente non verrà considerata ai fini sopra indicati.

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

Non applicabile: il Programma Quadro di Fidelizzazione non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non applicabile: non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidano sulla definizione del Programma Quadro di Fidelizzazione e dei Piani predisposti nell'ambito del medesimo (ivi incluso il Piano di Fidelizzazione 2018).

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

Non applicabile: il Programma Quadro di Fidelizzazione non riceve sostegno 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 Programma Quadro di Fidelizzazione prevede la corresponsione ai Destinatari, al verificarsi di determinate condizioni di maturazione alla Data di Maturazione, di un Premio in denaro purché i Destinatari soddisfino la Condizione di Accesso. Esso riconosce al Consiglio di Amministrazione il potere di decidere, nel corso dell'esercizio sociale di riferimento di ciascun Piano, se sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il riconoscimento di una parte del Premio, comunque non superiore al 50%, in Azioni.

Quanto precede risponde all'esigenza di garantire una maggiore flessibilità, in sede di esecuzione del Programma Quadro di Fidelizzazione, conferendo al Consiglio di Amministrazione il potere di decidere se sottoporre all'Assemblea la decisione circa l'eventuale riconoscimento di una parte del Premio in Azioni e in tal caso lasciando ampia libertà in ordine all'individuazione delle modalità di approvvigionamento o emissione di Azioni al servizio del Programma Quadro di Fidelizzazione al fine di meglio rispondere a criteri di massima efficienza.

Con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018 il Consiglio di Amministrazione intende avvalersi di tale facoltà, sottoponendo la relativa proposta alla approvazione dell'Assemblea, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018.

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

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto incaricato per l'amministrazione del Programma Quadro di Fidelizzazione e pertanto del Piano. Annualmente il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad approvare i Piani in conformità a quanto previsto dal Programma Quadro di Fidelizzazione.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione Human Resources e/o di altre funzioni competenti, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Piano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

È riconosciuto ai competenti organi sociali di Banca Generali il potere di apportare al Programma Quadro di Fidelizzazione le modifiche necessarie od opportune al fine di mantenerne quanto più possibili invariati i profili sostanziali in caso di: **(i)** operazioni straordinarie (quali acquisizioni, fusioni, scissioni, delisting, offerte pubbliche di scambio o acquisto, etc.); **(ii)** modifiche normative, regolamentari o delle Politiche di Remunerazione o indicazioni pervenute dalle autorità di vigilanza competenti; o **(iii)** altri eventi straordinari o imprevedibili suscettibili di influire sui Piani e/o sul Gate di Accesso del Gruppo bancario e/o sulle condizioni di maturazione.

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

Qualora i competenti organi sociali deliberino di riconoscere ai Beneficiari una parte del Premio in Azioni, al fine di garantire la migliore efficienza nell'impiego delle risorse di Banca Generali, l'assegnazione di Azioni in esecuzione del Programma Quadro di Fidelizzazione avverrà secondo le determinazioni assunte.

Con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018, il Consiglio di Amministrazione ha sottoposto all'approvazione dell'Assemblea l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, intendendo avvalersi della sopra indicata facoltà di riconoscere ai Beneficiari una parte del Premio in Azioni. A tal fine, l'Assemblea è invitata altresì ad approvare il rilascio dell'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, a servizio del Piano.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Non applicabile.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

L'adozione del Programma Quadro di Fidelizzazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2017 e successivamente approvata dall'Assemblea nel corso della riunione del 20 aprile 2017. L'Amministratore Delegato ha proposto al Consiglio di Amministrazione l'adozione, nell'ambito del Programma Quadro di Fidelizzazione, del Piano di 2018 nella riunione del 1 marzo 2018. Sulla base della proposta dell'Amministratore Delegato, con delibera del 1 marzo 2018 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adozione del Piano di Fidelizzazione 2018 e la sottoposizione dello stesso all'approvazione dell'Assemblea.

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

La pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Piano di Fidelizzazione 2018 è prevista per il 2 marzo 2018. Annualmente il Consiglio di Amministrazione approverà i Piani annuali in conformità a quanto previsto dal Programma Quadro di Fidelizzazione.

Le informazioni richieste a tal riguardo dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo applicabili) e 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 riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data di approvazione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione, era di 27,2539 euro.

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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato

La proposta all'Assemblea relativa all'adozione del Piano è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 1 marzo 2018.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1 marzo 2018 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, chiamata anche ad approvare anche il Piano.

L'Assemblea che delibera il Piano non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.

Le Azioni non verranno assegnate immediatamente e la procedura di assegnazione delle Azioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

Tra i Beneficiari del Programma Quadro di Fidelizzazione e, pertanto, del Piano non vi sono soggetti sottoposti agli obblighi previsti dalla cd. disciplina internal dealing.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (cd. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. *stock appreciation right*)

Il Programma Quadro di Fidelizzazione, nel cui ambito sono annualmente predisposti i Piani, prevede l'assegnazione ai Beneficiari di denaro ed eventualmente, nel limite del 50% del Premio, di Azioni.

Come sopra indicato, per il Piano di Fidelizzazione 2018, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di avvalersi di tale possibilità e ha sottoposto la relativa deliberazione all'Assemblea.

Il diritto di percepire il Premio, al verificarsi delle relative condizioni, viene attribuito a ciascuno dei Beneficiari a titolo personale, e non potrà essere trasferito per atto tra vivi né costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti

Il Programma Quadro di Fidelizzazione prevede Piani di incentivazione annuale per ciascuno degli esercizi sociali a partire dal 2017 e fino al 2024.

L'effettivo avvio di ogni Piano è soggetto all'approvazione, di anno in anno, da parte degli organi sociali competenti. Con riferimento al Piano di Fidelizzazione 2018, esso si riferisce all'esercizio che terminerà il 31 dicembre 2018, fermo restando che il riconoscimento del Premio avrà luogo alla Data di Erogazione. Si rinvia ai precedenti paragrafi 3.6 e 3.7 in merito al relativo iter di approvazione.

4.3 Termine del piano

Il periodo di vigenza del Programma Quadro di Fidelizzazione è previsto sino alla fine dell'esercizio sociale 2024.

Il Piano di Fidelizzazione 2018 terminerà il 31 dicembre 2018.

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

Non è espressamente previsto un numero massimo di Azioni che potranno essere assegnate ai Beneficiari in esecuzione del Programma Quadro di Fidelizzazione.

Tuttavia, il Premio non potrà superare determinati cap annui (*cf.* paragrafo 2.3 che precede) e la quota massima di Azioni che potranno essere assegnate ai Beneficiari in esecuzione di ciascun Piano del Programma Quadro di Fidelizzazione – subordinatamente alla decisione del Consiglio di Amministrazione di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, tale modalità di riconoscimento del Premio nel corso dell'esercizio sociale di riferimento di ciascun Piano – è pari al 50% del Premio.

Il numero di Azioni effettivamente assegnate a ogni Beneficiario è anche funzione del livello di raggiungimento delle condizioni di maturazione (*cf.* paragrafi 2.2. e 2.3 che precedono).

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 descritto nei precedenti paragrafi 2.2 e 2.3.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Il Programma Quadro di Fidelizzazione non prevede vincoli di disponibilità, per cui, decorso il Periodo di Differimento e a far tempo dalla Data di Erogazione le Azioni saranno liberamente disponibili, fatti salvi gli ulteriori eventuali vincoli di disponibilità gravanti sul "personale più rilevante" ai sensi delle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

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

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il diritto al Premio è geneticamente e funzionalmente collegato al permanere del Rapporto tra i Beneficiari e la Banca. Pertanto, in caso di cessazione del Rapporto troveranno applicazione le previsioni di seguito riportate.

La cessazione del Rapporto, per qualsivoglia ragione, nel corso dell'esercizio sociale di riferimento del Piano determina la perdita del diritto di maturare il Premio in corso di maturazione.

Con riferimento ai Premi già maturati e soggetti al Periodo di Differimento, il Beneficiario manterrà il diritto alla relativa erogazione degli stessi, alla Data di Erogazione, nei seguenti casi (i "Casi di Good Leaver"): **(i)** cessazione del Rapporto dovuta a morte del Beneficiario ovvero a malattia o a invalidità permanente incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa; **(ii)** recesso dal Rapporto da parte di Banca Generali non sorretto da una giusta causa (intesa come per legge); **(iii)** recesso dal Rapporto da parte del Beneficiario per giusta causa (intesa come per legge) accertata con sentenza passata in giudicato; **(iv)** cessazione del Rapporto dovuta alla maturazione dei requisiti pensionistici da parte del Beneficiario. Anche nei Casi di Good Leaver, il Beneficiario non potrà partecipare ad alcun eventuale Piano successivo alla cessazione del Rapporto.

La cessazione del Rapporto per un motivo diverso dai Casi di Good Leaver comporterà per il Beneficiario la perdita del diritto all'erogazione dei Premi maturati, ferma restando la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di consentire, in via eccezionale e a propria inderogabile discrezione, il mantenimento di tale diritto.

Nel caso in cui, pur in costanza di Rapporto, il Beneficiario cambi ruolo, o posizione, nel corso dell'esercizio sociale di riferimento di un Piano, il Programma Quadro di Fidelizzazione prevede: **(i)** ove il cambio di ruolo o di posizione comporti il mantenimento della qualifica di Beneficiario ma l'applicazione di diverse condizioni di maturazione e di diverse modalità di calcolo del Premio, il mantenimento per il Beneficiario del diritto al riconoscimento del Premio (che verrà calcolato secondo le regole applicabili rispettivamente prima e dopo il cambio di ruolo o posizione secondo un meccanismo *pro rata temporis* parametrato alla permanenza nel primo e nel secondo ruolo nel corso dell'esercizio di riferimento); **(ii)** ove il cambio di ruolo o posizione comporti la perdita della qualifica di Beneficiario, il mantenimento per il Beneficiario del diritto al riconoscimento della parte di Premio eventualmente maturata in funzione del raggiungimento delle condizioni di maturazione sino alla data in cui è intervenuto il cambio di ruolo o posizione.

Il Programma Quadro di Fidelizzazione disciplina anche l'ipotesi di cessazione del Rapporto del Beneficiario per pensionamento (il "Beneficiario Pensionato"). In particolare, Banca Generali corrisponderà al Beneficiario Pensionato uno speciale premio (il "Premio di Non Concorrenza") in caso di riassegnazione a titolo oneroso del portafoglio clienti a lui facente capo a un Relationship Manager ovvero a un Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede della Banca, ove il Beneficiario Pensionato: **(i)** abbia partecipato ad almeno un Piano; **(ii)** abbia ottenuto la cancellazione dall'Albo dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e sino alla Data di Erogazione non si sia iscritto nuovamente a tale Albo; **(iii)** abbia consegnato a Banca Generali copia della richiesta di pensionamento presentata all'Istituto Nazionale Previdenza Sociale ed entro e non oltre 12 mesi dalla data di risoluzione del rapporto abbia presentato copia della lettera di accettazione della suddetta richiesta da parte dell'Istituto Nazionale

Previdenza Sociale; e **(iv)** non abbia operato a qualunque titolo a favore di soggetti concorrenti di Banca Generali tra la data di cessazione del Rapporto e i 6 mesi successivi. Viene stabilito che l'importo del Premio di Non Concorrenza sia pari ai Premi che il Beneficiario avrebbe potuto maturare ove avesse partecipato ai successivi Piani ipotizzati e sia determinato tenendo conto del totale AUM nei Comparti 1 e 2 al momento della cessazione del Rapporto, in applicazione dei medesimi criteri previsti per la determinazione della misura del Premio nell'anno di pensionamento. Ai fini della determinazione dell'importo del Premio di Non Concorrenza, l'importo di ciascuno dei Premi che il Beneficiario avrebbe potuto maturare ove avesse partecipato ai successivi Piani ipotizzati sarà attualizzato a un tasso pari al 10%, indicativo del costo dell'equity (cd. "ke") di Banca Generali. Il Premio di Non Concorrenza verrà corrisposto, insieme al trattamento economico integrativo dovuto al Beneficiario Pensionato per la valorizzazione del portafoglio, in 24 mensilità.

Il riconoscimento della disciplina del Premio di Non Concorrenza è soggetto ad approvazione, di anno in anno, da parte degli organi sociali competenti che deliberano sull'attivazione dei Piani annuali e si riferisce ai soli Beneficiari che soddisfano i requisiti qui sopra indicati nel medesimo anno di riferimento del Piano.

Il portafoglio clienti ceduto da un Beneficiario Pensionato a un Destinatario può essere considerato ai fini della maturazione e determinazione della misura del Premio a seconda che la riassegnazione abbia avuto luogo a titolo gratuito (e in tale caso anche a condizione che il Beneficiario Pensionato abbia rinunciato al Premio di Non Concorrenza) o meno. Tutte le disposizioni sopra indicate trovano applicazione al Piano di Fidelizzazione 2018, in quanto Piano predisposto nell'ambito del Programma Quadro di Fidelizzazione.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano di Fidelizzazione 2018 ovvero del Programma Quadro di Fidelizzazione.

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

Non applicabile: non è previsto un riscatto, da parte della Banca, delle Azioni oggetto del Piano di Fidelizzazione 2018 ovvero del Programma Quadro di Fidelizzazione.

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

Non applicabile: non è prevista la concessione di prestiti o agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Non è possibile quantificare il massimo onere atteso per la Banca, al verificarsi di tutte le condizioni, alla Data di Erogazione, in quanto esso dipenderà dal numero dei Beneficiari e dalla determinazione del *cap* a ciascun Beneficiario applicabile.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

L'effetto diluitivo massimo in caso di creazione della provvista di Azioni a servizio del Programma Quadro di Fidelizzazione esclusivamente attraverso aumenti di capitale non è determinabile in quanto esso dipenderà dalle determinazioni che saranno assunte relativamente a ciascun Piano in merito alla quota percentuale del Premio da riconoscere ai Beneficiari in Azioni, fermo restando il limite del 50%, e dal numero dei Beneficiari.

Per le stesse ragioni, non è possibile determinare l'effetto diluitivo massimo potenzialmente derivante dal Piano di Fidelizzazione 2018.

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

Non applicabile: non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali. Non è prevista la percezione dei dividendi durante il periodo di retention.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Non applicabile.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Non applicabile.

* * *

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

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

9. APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI, AI SENSI DELL'ART. 114-BIS DEL D.LGS. N. 58/1998: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

La presente Relazione è redatta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato ("TUF"), e dell'art. 84-ter del Regolamento adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato ("**Regolamento Emittenti**").

La presente relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge e regolamentari, presso la sede legale di Banca Generali S.p.A. ("**Banca**"), presso gli uffici operativi di Milano, Servizio Affari Societari, Via Ugo Bassi n. 6, presso Borsa Italiana S.p.A., sul sito internet della Banca (www.bancagenerali.com), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (www.emarketstorage.com).

Il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'adozione di un Sistema di incentivazione per l'anno 2018 ("**Sistema di Incentivazione**"), destinato al Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali (ovvero quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Banca Generali).

Il Sistema di Incentivazione è destinato in particolare a coloro i quali siano stati identificati dalla Banca come appartenenti alla categoria del personale più rilevante ai sensi della disciplina applicabile.

La presente Relazione intende pertanto illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta avente ad oggetto il Sistema di Incentivazione sopra indicato, rinviando per le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e delle previsioni dello stesso al Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.

1. Ragioni che motivano l'adozione del Sistema di Incentivazione

Il Sistema di Incentivazione assolve alle seguenti finalità:

- a) consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 laddove impongono che il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante sia composto, per una parte della componente variabile, da strumenti finanziari, subordinatamente a condizioni di performance sostenibile;
- b) consentire il migliore allineamento degli interessi del management del Gruppo Banca Generali a quelli degli azionisti attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di strategie di lungo periodo.

2. Soggetti destinatari

I destinatari del Sistema di Incentivazione sono coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali (i "**Potenziali Beneficiari**").

In particolare, a oggi (e salvo successivi mutamenti) tra di essi è ricompreso [l'Amministratore Delegato] e Direttore Generale di Banca Generali.

Le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite successivamente, in fase di attuazione del Sistema di Incentivazione, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del predetto Regolamento Emittenti.

3. Modalità e clausole di attuazione del Sistema di Incentivazione, con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati

Il Sistema di Incentivazione prevede che una parte (il 25%) della remunerazione variabile del Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali sia erogata attraverso l'attribuzione gratuita di Azioni secondo il seguente meccanismo di assegnazione:

- > per importi superiori alla soglia fissata di 75.000,00 euro:
 - a) il 60% del bonus sarà erogato up front nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in cash e per il 25% in Azioni;
 - b) il 20% del bonus sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in cash e per il 25% in Azioni;
 - c) il restante 20% del bonus sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in cash e per il 25% in Azioni;
- > qualora il bonus effettivo maturato sia inferiore a tale soglia, è previsto che lo stesso sia erogato integralmente up front (75% in cash e 25% in azioni) nell'esercizio successivo a quello di riferimento dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del gate di accesso.

L'assegnazione del bonus (e quindi anche delle Azioni) è subordinata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi di performance quantitativi e qualitativi;
- b) al raggiungimento - alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio - di un gate d'accesso del Gruppo Banca Generali;
- c) al verificarsi - a ogni assegnazione - delle condizioni di cd. malus, individuate dalle politiche di remunerazione della Banca *pro tempore* vigenti;
- d) al rispetto del meccanismo di cap volto ad assicurare che il rapporto tra remunerazione variabile totale e remunerazione fissa totale sia contenuto nei limiti prestabiliti.

4. Eventuale sostegno del Sistema di Incentivazione 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 Sistema di Incentivazione non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge del 24 dicembre 2003, n. 350.

5. Modalità per la determinazione dei prezzi e dei criteri per la determinazione dei prezzi per la sottoscrizione o per l'acquisto delle azioni

Non applicabile.

6. Vincoli di indisponibilità gravanti sulle azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi

L'attribuzione della quota di bonus da erogarsi in Azioni è prevista per una parte contestualmente alla maturazione del bonus e per il residuo in via differita lungo un arco temporale complessivo di due anni.

Le Azioni sono assoggettate a un periodo di retention di un anno rispetto alla conclusione del periodo di accrual.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'assemblea ordinaria degli azionisti di Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*
- > *visto il documento informativo relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda;*
- > *visti l'art. 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob;*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114 bis del TUF, l'adozione del sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari per il personale più rilevante, i cui termini, condizioni e modalità sono descritti nel relativo documento informativo allegato alla relazione del consiglio di amministrazione cui si rimanda;*
2. *di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario e opportuno, per dare completa e integrale attuazione al sistema di incentivazione, nel rispetto dei termini e condizioni descritti nel documento informativo sul piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, cui si rimanda. Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile - sentito il parere del Collegio Sindacale."*

Milano, 1 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

DOCUMENTO INFORMATIVO(redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i)**relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari****INDICE**

PREMESSA	143
DEFINIZIONI	144
1. I SOGGETTI DESTINATARI	146
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	146
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	146
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema di Incentivazione appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	146
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	146
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	147
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani	147
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari	147
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione	148
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, 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	148
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano	148
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	148
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	149
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano	149
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza	149
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base	149
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani	149
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati	150
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione	150

3.7	Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione	150
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	150
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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato	151
4.	CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	152
4.1	Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari	152
4.2	Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti	152
4.3	Termine del piano	152
4.4	Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	152
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	152
4.6	Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi	153
4.7	Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni	153
4.8	Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	153
4.9	Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	153
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	153
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	153
4.12	Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano	153
4.13	Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso	154
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	154

4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	154
4.16	Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione	154
4.17	Scadenza delle opzioni	154
4.18	Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)	154
4.19	Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	154
4.20	Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza	154
4.21	Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari	154
4.22	Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	154
4.23	Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)	155

PREMESSA

Le politiche di remunerazione del Gruppo (come di seguito definito) – che saranno rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione per il 2018 da sottoporre alla necessaria approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Banca Generali S.p.A. (“**Banca Generali**” o la “**Banca**”) – prevedono, in doverosa applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, che parte della remunerazione variabile (il “**Bonus**”) del “personale più rilevante” (ovvero quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo) sia corrisposta in strumenti finanziari e, in particolare, azioni.

Per tale ragione, in data 1 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere positivo del Comitato per la Remunerazione e parere favorevole del Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, ha approvato – nei termini di seguito descritti – le linee guida di un sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari per l'anno 2018 (il “**Sistema di Incentivazione**”), riservato al Personale più Rilevante del Gruppo (come di seguito definito), da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6, in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018. Al riguardo, si rinvia alla relazione degli amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-ter, comma 1, e 114-bis, comma 1, del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) e dell'art. 84-ter del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), a disposizione sul sito della Banca www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

Le caratteristiche del Sistema di Incentivazione sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 18 novembre 2014 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Titolo IV, Capitolo 2, “*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*”; la “**Circolare**”).

Il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”) è redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Sistema di Incentivazione e, in ogni caso, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Sistema di Incentivazione è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Banca Generali in Trieste, Via Machiavelli, n. 4, presso gli uffici operativi di Milano, Servizio Affari Societari, Via Ugo Bassi n. 6, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BIt Market Services, all'indirizzo internet www.emarketstorage.com e sul sito internet della Banca all'indirizzo www.bancagenerali.com, sezione Corporate Governance – Assemblea degli azionisti.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Assemblea	L'assemblea dei soci di Banca Generali.
Azioni	Le azioni ordinarie di Banca Generali.
Beneficiari	I Potenziali Beneficiari cui sia stato effettivamente riconosciuto un Bonus da erogarsi in parte in Azioni.
Bonus	Le remunerazioni variabili riconosciute ai Beneficiari e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione. Si è previsto di dare applicazione a tale disposizione attraverso l'attribuzione di Azioni.
Circolare	La Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato per la Remunerazione	Il Comitato per la Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Controllate	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Banca, le quali abbiano in essere un Rapporto con uno o più Potenziali Beneficiari.
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei giorni festivi e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
Gruppo	Banca Generali e le Controllate.
Personale più Rilevante	Coloro i quali siano stati identificati dalla Banca come appartenenti alla categoria del personale più rilevante ai sensi della disciplina applicabile. Per le sole finalità di cui al presente Documento Informativo, sono inclusi nella definizione anche i soggetti, diversi da quelli sopra indicati, che vengono identificati come Personale più Rilevante da parte di Società Controllate tenute ad adottare specifiche Politiche di remunerazione in forza di normativa locale e/o di settore.
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Potenziali Beneficiari	Coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo che, in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus.
Rapporto	Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione e/o di agenzia in essere tra i Beneficiari e la Banca o una delle Controllate.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Sistema di Incentivazione	Il sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari per l'anno 2018 riservato al Personale più Rilevante del Gruppo.

Quota Azioni	La quota di Bonus da erogare in Azioni ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
TUB	Il Decreto Legislativo del 1 settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato e integrato.
TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I destinatari del Sistema di Incentivazione sono coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus.

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

Ad oggi (e salvo successivi mutamenti), fra i Potenziali Beneficiari figurano: (i) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa; (ii) il Vice Direttore Generale Wealth Management, Mercati e Prodotti, nonché Presidente del Consiglio di Amministrazione della Controllata Generfid S.p.A. Andrea Ragaini; (iii) l'Executive Director della controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Mario Andrea Beccaria; e (iv) la General Manager della Controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Marylene Alix.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

I Potenziali Beneficiari sono dipendenti e collaboratori del Gruppo (salvo possibili mutamenti che tale perimetro potrebbe subire) che rientrano nelle categorie aziendali di "responsabili di funzioni" e principali "manager" del Gruppo.

L'indicazione puntuale delle categorie di Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema di Incentivazione appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti. In particolare, a oggi (e salvo successivi mutamenti), tra questi è ricompreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa e i Vice Direttori Generali Andrea Ragaini e Marco Bernardi.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Tra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

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

Il Sistema di Incentivazione è finalizzato a consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare laddove impongono che il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante sia composto, per una parte della componente variabile, da strumenti finanziari, subordinatamente a condizioni di performance sostenibile.

Al tempo stesso il Sistema di Incentivazione è funzionale al migliore allineamento degli interessi del management del Gruppo a quelli degli azionisti attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di strategie di lungo periodo. Infatti, adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Banca possono favorire la competitività e il governo dell'impresa. Inoltre, la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

A tale fine il Sistema di Incentivazione prevede che il compenso variabile collegato a obiettivi di breve periodo sia erogato per il 25% in Azioni.

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

Il Sistema di Incentivazione prevede che per il Personale più Rilevante una parte della remunerazione variabile (il 25%) sia attribuita in Azioni al verificarsi degli obiettivi e condizioni previsti dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

La retribuzione variabile è collegata al grado di raggiungimento dei target stabiliti per i singoli obiettivi in quanto il Sistema di Incentivazione si basa sulla definizione e attribuzione a ciascun Potenziale Beneficiario di obiettivi specifici e ben individuati, per i quali è definito un valore target, e a ognuno dei quali è attribuito un peso.

Più nel dettaglio, una percentuale della retribuzione variabile è collegata a obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo come ivi riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo ("Raccolta netta Gruppo Banca Generali", "Commissioni attive", "Cost income", "Utile netto consolidato", "Risultato Operativo", "Return on Risk Capital", integrati da misure di correzione per il rischio). Con alcune eccezioni, per l'organo/gli organi incaricati della funzione di "gestione", detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale di norma non inferiore al 70%; per le "Vice Direzioni Generali" tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale di norma non inferiore al 50% della stessa; per gli altri dirigenti e quadri direttivi tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine fino a un massimo del 35%. La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la performance il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente. In particolare, in relazione alla posizione ricoperta, gli obiettivi quantitativi si riferiscono agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il dirigente è responsabile sulla base del budget aziendale dell'esercizio di riferimento.

Gli obiettivi qualitativi, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguardano il Gruppo e richiedono la collaborazione di tutti i dirigenti, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi vengono formalizzati annualmente, in schede personali. A ciascun obiettivo vengono associati dei "pesi", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di performance (minimi, target e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di performance previsti, la soglia minima d'accesso per l'erogazione del Bonus e quella massima in caso di overperformance, nonché l'importo massimo del Bonus raggiungibile.

In coerenza con le politiche retributive per il 2018, l'assegnazione del Bonus (e quindi anche delle Azioni), oltre al raggiungimento degli obiettivi di performance, è subordinata al fatto che:

- > alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio sia raggiunto un gate d'accesso del Gruppo rappresentato da due indicatori: "Total Capital Ratio"¹ (soglia minima del 13,5%) e "Liquidity Coverage Ratio"² (soglia minima del 130%). Il gate d'accesso non condiziona solo il Bonus relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di Bonus maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi;

1 Inteso come Patrimonio di Vigilanza / Risk Weighted Assets (RWA) (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F - Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

2 Inteso come Rapporto tra lo stock di (1) attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e (2) il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato; viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio.

- > a ogni assegnazione siano verificate le condizioni di cd. malus, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti;
- > sia rispettato il meccanismo di cap volto ad assicurare che il rapporto tra remunerazione variabile totale e remunerazione fissa totale sia contenuto nei limiti prestabiliti.

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

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, è previsto che il compenso variabile collegato a obiettivi di breve periodo per importi superiori alla soglia fissata nelle Politiche di Remunerazione di 75.000,00 euro sia erogato per il 25% in Azioni secondo il seguente meccanismo di assegnazione e retention:

- > il 60% del Bonus sarà erogato up front nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in cash e per il 25% in Azioni, che saranno assoggettate a un periodo di retention di un anno;
- > il 20% del Bonus sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in cash e per il 25% in Azioni, che saranno assoggettate a un periodo di retention di un anno;
- > il restante 20% del Bonus sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in cash e per il 25% in Azioni, che saranno assoggettate a un periodo di retention di un anno.

Qualora il Bonus effettivo maturato sia inferiore a una determinata soglia, è previsto che lo stesso sia erogato integralmente up front (parte in cash e parte in azioni) nell'esercizio successivo a quello di riferimento, dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del gate di accesso.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di Azioni spettanti ai Beneficiari considera, al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei target prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'Azione (calcolato come media del prezzo dell'Azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui vengono approvati il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui inizia il ciclo di riferimento).

Il numero di Azioni assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare dei Bonus agli stessi riconosciuti.

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

Non applicabile: il Sistema di Incentivazione prevede l'attribuzione di Azioni di Banca Generali.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Sistema di Incentivazione.

Si precisa peraltro che i principi contabili prevedono che l'assegnazione di Azioni connesse alla remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia contabilizzata a conto economico come costo in capo alle singole società presso le quali il Beneficiario svolge la propria attività lavorativa.

Il Sistema di Incentivazione prevede l'utilizzo di Azioni proprie detenute o che saranno detenute da Banca Generali.

Le Azioni saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa 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 Sistema di Incentivazione non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge del 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

Nella riunione del 1 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

L'assemblea ordinaria degli azionisti di Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*
- > *visto il documento informativo relativo al sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda;*
- > *visti l'art. 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob;*

delibera

1. *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114 bis del TUF, l'adozione del sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari per il personale più rilevante, i cui termini, condizioni e modalità sono descritti nel relativo documento informativo allegato alla relazione del consiglio di amministrazione cui si rimanda;*
2. *conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario e opportuno, per dare completa e integrale attuazione al sistema di incentivazione, nel rispetto dei termini e condizioni descritti nel documento informativo sul piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, cui si rimanda. Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e – nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile – sentito il parere del Collegio Sindacale.*

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle decisioni con le quali sarà data esecuzione al Sistema di Incentivazione e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

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

Il Sistema di Incentivazione prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione Human Resources, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Sistema di Incentivazione.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Non sono previste procedure per la revisione del Sistema di Incentivazione.

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

Il Sistema di Incentivazione prevede che una parte della remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia attribuita in Azioni di Banca Generali al verificarsi dei presupposti e delle condizioni previste.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di Azioni spettanti ai Beneficiari considera, al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei target prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'Azione (calcolato come media del prezzo dell'Azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Am-

ministrazione in cui vengono approvati il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui inizia il ciclo di riferimento).

Allo scopo di dotare la Banca della provvista necessaria ad adempiere a tali previsioni, si prevede di richiedere all'Assemblea, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, l'autorizzazione all'acquisto di Azioni, in una o più volte, nel limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. L'autorizzazione all'acquisto sarà richiesta per un periodo di 18 mesi a far tempo dalla data in cui l'Assemblea avrà adottato la deliberazione; l'autorizzazione alla disposizione delle Azioni in portafoglio sarà richiesta senza limiti temporali alla luce dell'inesistenza di vincoli normativi a questo riguardo e dell'opportunità di disporre della massima flessibilità, anche in termini temporali, per realizzare la cessione delle stesse.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Tra i Potenziali Beneficiari del Sistema di Incentivazione vi è (salvo mutamente successivi) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa. La deliberazione consiliare di attribuzione delle Quote Azioni verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'art. 53, comma 4, del TUB.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Sistema di Incentivazione è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 1 marzo 2018 a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 28 febbraio 2018.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 1 marzo 2018, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la proposta di Sistema di Incentivazione e di sottoporre la stessa all'approvazione dell'Assemblea.

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

La pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Sistema di Incentivazione è prevista per il 2 marzo 2018. Successivamente, in caso di approvazione del Sistema di Incentivazione da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Sistema di Incentivazione.

Le informazioni richieste a tal riguardo dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo applicabili) e 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 riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data di approvazione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione, era di 27,2539 euro.

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 del piano, 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 tali informazioni siano: (a) non già pubblicate e idonee a influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate e idonee a influenzare negativamente le quotazioni di mercato

La proposta all'Assemblea relativa all'adozione del Sistema di Incentivazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 1 marzo 2018.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2017 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1 marzo 2018 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria, convocata in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018, chiamata anche ad approvare anche il Sistema di Incentivazione.

L'Assemblea che delibera il Sistema di Incentivazione non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.

Le decisioni inerenti la tempistica di assegnazione delle Quote Azioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione.

Le Quote Azioni non verranno assegnate immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance* e la procedura di individuazione dei Beneficiari nonché di assegnazione delle Quote Azioni si svolgerà, in ogni caso, nel pieno rispetto degli obblighi informativi gravanti sulla Società, in modo da assicurare trasparenza e parità dell'informazione al mercato, nonché nel rispetto delle procedure adottate della Società.

Tra i Potenziali Beneficiari ve ne sono taluni soggetti agli obblighi previsti dalla c.d. disciplina *internal dealing*, contenuta nel Regolamento (UE) n. 596/2014 del 16 aprile 2014 (e le relative disposizioni attuative), nel TUF e nel Regolamento Emittenti. Tali soggetti sono pertanto tenuti, al ricorrere dei presupposti indicati nella suddetta normativa, a fornire tempestiva informazione al mercato circa le operazioni rilevanti – ai sensi della richiamata normativa – effettuate sulle Azioni.

In aggiunta a quanto precede, i Potenziali Beneficiari sono tenuti a osservare le disposizioni in materia di abuso di informazioni privilegiate di cui al suddetto Regolamento (UE) n. 596/2014 e le ulteriori disposizioni di cui al "*Codice per il trattamento delle informazioni privilegiate*" a cui si rinvia.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Il Sistema di Incentivazione è basato sull'attribuzione di Azioni secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4.

L'attribuzione del diritto di partecipare al Sistema di Incentivazione avverrà a titolo gratuito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche a eventuali diversi cicli previsti

Il Sistema di Incentivazione è annuale, fermo restando che l'assegnazione delle Azioni avrà poi luogo anche negli esercizi successivi per effetto dei meccanismi di differimento di cui alle Politiche di Remunerazione illustrati al precedente paragrafo 2.3.

4.3 Termine del piano

Il Sistema di Incentivazione avrà scadenza alla data di cui al punto 4.2 che precede (o al diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione).

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

Il numero massimo di Azioni che potrebbero essere assegnate è pari a 240.000.

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

L'assegnazione del Bonus (e quindi anche delle Azioni) dipende dal raggiungimento di soglie minime di accesso del Gruppo (cd. gate) e dal grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di performance quantitativi e qualitativi assegnati a ciascun Potenziale Beneficiario ai fini della maturazione dei Bonus, come predeterminati dagli organi competenti della Banca secondo i criteri descritti nelle Politiche di Remunerazione (per maggiori dettagli si rinvia ai paragrafi 2.2 e 2.3 che precedono).

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini dell'erogazione del Bonus, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di performance raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso. La somma dei livelli di performance ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la performance totale sulla base della quale, qualora si verifichi la condizione che, fatti salvi i gate d'accesso precedentemente indicati, determina l'insorgenza del relativo diritto (raggiungimento almeno della soglia minima di accesso), viene quantificato l'ammontare del Bonus. In tal modo viene garantita una correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo. I livelli di performance individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, la Banca si riserva di attivare i meccanismi di correzione ex post, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, come già illustrato al par. 2.2, a ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di cd. malus, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Sono inoltre soggetti a restituzione (cd. "claw back") gli incentivi riconosciuti e/o pagati in corso d'anno nonché nell'anno precedente a soggetti che: (i) abbiano tenuto accertati comportamenti dolosi o di colpa grave a danno della Banca stessa; (ii) abbiano tenuto accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca; e (iii) non abbiano rispettato le norme sulla trasparenza bancaria, in materia di

antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche; ogni ulteriore previsione indicata dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Ai sensi del Sistema di Incentivazione, è previsto che una parte della Quota Azioni sia assegnata contestualmente alla maturazione del Bonus (cd. quota "up front"), mentre la restante parte venga assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di due anni.

Le Azioni assegnate sono assoggettate a un periodo di *retention* di un anno rispetto alla conclusione del periodo di accrual.

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

In linea con la Circolare, ai Beneficiari sarà richiesto – attraverso specifiche pattuizioni inserite o richiamate nei documenti contrattuali – di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. *hedging*) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'assegnazione della Quota Azioni.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mandato con le società del Gruppo è previsto che le *tranche* di Bonus non ancora erogate si perdano, fatte salve le ipotesi di pensionamento, morte o invalidità permanente, nuovo rapporto di lavoro all'interno del Gruppo o risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per riorganizzazioni aziendali.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste altre cause di annullamento del Sistema di Incentivazione.

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

Il Sistema di Incentivazione non prevede un diritto di riscatto da parte di Banca Generali.

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

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

L'onere per la Banca alla data di assegnazione è pari all'utilizzo del numero di Azioni proprie detenute, corrispondenti al controvalore del corrispettivo massimo di Bonus pagabile in Azioni al verificarsi di tutte le condizioni previste.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non applicabile.

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

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali. Non è prevista la percezione dei dividendi durante il periodo di *retention*.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile a una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.17 Scadenza delle opzioni

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione a un determinato prezzo di mercato (cd. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

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

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

* * *

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

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

10. AUTORIZZAZIONE ALL'ACQUISTO DI AZIONI PROPRIE E AL COMPIMENTO DI ATTI DI DISPOSIZIONE SULLE MEDESIME AL SERVIZIO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE: CONFERIMENTO POTERI, DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI

Signori Azionisti,

la presente relazione illustrativa (la “**Relazione**”) è stata redatta, in conformità allo schema n. 4 dell'Allegato 3° del Regolamento adottato dalla Consob con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. (“**Banca Generali**” o la “**Società**”) per sottoporre al Vostro esame e approvazione, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e 132 del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”), il rilascio dell'autorizzazione all'acquisto di un numero massimo di 577.644 azioni ordinarie Banca Generali, rappresentative alla data odierna dello 0,494% del capitale sociale della Società, e al compimento di atti di disposizione sulle medesime, previa revoca della precedente autorizzazione del 20 aprile 2017.

1. Premessa

Il Consiglio di Amministrazione ricorda preliminarmente che l'Assemblea degli Azionisti del 20 Aprile 2017 ha autorizzato, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e 132 del TUF, l'acquisto, in una o più volte, di massime n. 411.354 azioni ordinarie, per la durata di 18 mesi decorrenti dalla data della predetta Assemblea (con scadenza al 20 ottobre 2018).

L'autorizzazione contemplava altresì il compimento di atti di disposizione delle azioni proprie per:

- > il pagamento in strumenti finanziari di parte della componente variabile della remunerazione per il personale più rilevante, in conformità a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 18 novembre 2014 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, la “**Circolare**”);
- > l'assegnazione ai beneficiari del piano di fidelizzazione rivolto alla rete di Banca Generali della componente, non superiore al 50%, in azioni del premio al raggiungimento di obiettivi determinati.

Il Consiglio di Amministrazione rende noto che la predetta autorizzazione all'acquisto è stata integralmente eseguita attraverso l'acquisto delle massime n. 411.354 azioni nel corso dell'esercizio 2017.

Ciò premesso, in considerazione delle azioni da porre in essere ai fini dell'attuazione delle politiche di remunerazione e dei piani di incentivazione della Banca nel corso del 2018, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno proporre all'Assemblea di rilasciare una nuova autorizzazione, per un analogo periodo di 18 mesi, decorrente dalla data della relativa deliberazione.

Di seguito vengono indicati brevemente i termini e le modalità di acquisto e disposizione delle azioni proprie della Società, che il Consiglio di Amministrazione Vi sottopone ai fini del rilascio della relativa autorizzazione da parte dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6, in prima convocazione in data 12 aprile 2018 e occorrendo, in seconda convocazione, in data 13 aprile 2018.

2. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie

Le Politiche di remunerazione del gruppo bancario a cui Banca Generali è a capo (il “**Gruppo Banca Generali**”), redatte in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare e che saranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevedono che il pagamento di una quota della componente

variabile della retribuzione, nonché di eventuali compensi corrisposti in vista o in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, sia effettuata mediante l'attribuzione di strumenti finanziari a servizio di quanto segue.

Sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari

Nell'ambito delle politiche di remunerazione è previsto che il pacchetto retributivo di coloro i quali siano stati identificati dalla Banca come appartenenti alla categoria del personale più rilevante ai sensi della disciplina applicabile (il “**Personale più Rilevante**”) sia composto da componenti fisse e variabili e, nel rispetto delle previsioni normative e del principio di proporzionalità applicabili, che il pagamento di una quota della componente variabile della retribuzione avvenga mediante l'attribuzione di azioni ordinarie Banca Generali, in una proporzione del 25% del compenso variabile maturato.

Tale previsione trova applicazione anche con riferimento ai soggetti, diversi da quelli sopra indicati, che vengono identificati come Personale più Rilevante da parte di società controllate tenute ad adottare specifiche politiche di remunerazione in forza di normativa locale e/o di settore.

Meccanismi di indennizzo in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica

In attuazione delle politiche di remunerazione, possono essere definiti meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica. La Circolare, con riferimento al personale più rilevante, assoggetta tali meccanismi, in larga misura, alla medesima disciplina prevista per la componente variabile della remunerazione, in particolare, prevedendo, tra l'altro, che il pagamento di una quota dei compensi corrisposti in vista o in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica avvenga mediante l'attribuzione di strumenti finanziari.

Si prevede di dare applicazione alla suddetta disciplina attraverso l'attribuzione di azioni ordinarie Banca Generali.

Piano di incentivazione di lungo termine denominato “Piano LTI 2018”

Sempre in attuazione delle politiche di remunerazione è inoltre previsto di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di un piano di incentivazione di lungo termine, interamente in azioni, denominato “*Piano LTI 2018*”, il quale prevede l'assegnazione ai relativi beneficiari di un numero di azioni Banca Generali direttamente correlato al raggiungimento di determinati obiettivi.

Piano di fidelizzazione della rete 2018 nell'ambito del programma quadro di fidelizzazione

In attuazione del Programma Quadro di Fidelizzazione per i “Consulenti Finanziari” e “Relationship Manager”, approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 Aprile 2017, nel cui ambito si colloca il Piano di Fidelizzazione 2018, anch'esso da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, si prevede il riconoscimento di una componente, non superiore al 50%, del premio maturato in azioni Banca Generali.

In breve, la presente autorizzazione viene quindi richiesta esclusivamente allo scopo di dotare la Società della provvista necessaria all'attuazione dei sopra richiamati strumenti di incentivazione a breve e a lungo termine e di fidelizzazione (i “**Piani**”) nonché alla corresponsione, nel rispetto della normativa applicabile de i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto.

3. Numero massimo, categoria e valore nominale delle azioni cui si riferisce l'autorizzazione; rispetto delle disposizioni all'art. 2357, comma terzo, del Codice Civile

L'acquisto per il quale si richiede l'autorizzazione, che potrà avvenire in una o più volte, è riferito alle azioni ordinarie della Società, del valore nominale di 1,00 euro cadauna.

Tenuto conto del numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili nell'ambito dei Piani di cui sopra (pari a massime n. 630.000), e considerato che la Società detiene in portafoglio n. 472.575 azioni proprie, già acquistate negli esercizi precedenti, di cui n. 420.219 attualmente vincolate al servizio delle politiche di remunerazione e del piano di fidelizzazione degli esercizi precedenti e n. 52.356 disponibili, il numero di azioni ordinarie di cui il Consiglio richiede l'autorizzazione all'acquisto è pari a massime 577.644 azioni del valore nominale di 1,00 euro cadauna.

Gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ulti-

mo bilancio regolarmente approvato.

Ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, come novellato dal D.Lgs. 139/2015 e di quanto già previsto dalla Circolare Banca d'Italia 262/2015, il controvalore delle azioni proprie acquistate sarà appostato nel bilancio d'esercizio relativo all'esercizio 2018 a riduzione del patrimonio netto, nella voce 170 del Passivo dello Stato Patrimoniale.

Si ricorda altresì che al 31 dicembre 2017 Banca Generali detiene n. 472.575 azioni proprie, pari allo 0,404% del capitale sociale della Società e che le controllate di Banca Generali non detengono azioni della controllante. Pertanto, anche in ipotesi di pieno utilizzo dell'autorizzazione richiesta, il numero di azioni proprie che verrebbe a essere posseduto risulterebbe comunque ampiamente al di sotto della soglia limite prevista dal terzo comma dell'art. 2357 del Codice Civile.

4. Durata dell'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto è richiesta per un periodo di diciotto mesi a far tempo dalla data in cui l'Assemblea avrà adottato la relativa deliberazione.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie già in portafoglio e di quelle che saranno acquistate per le finalità sopra illustrate, è richiesta senza limiti temporali, alla luce dell'inesistenza di vincoli normativi a questo riguardo e della opportunità di disporre della massima flessibilità, anche in termini temporali, per realizzare la cessione delle stesse.

5. Corrispettivo minimo e massimo

Il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari a 1,00 euro, mentre il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto.

In ogni caso, ai fini della valutazione del massimo impatto sui Fondi Propri dell'operazione di acquisto di azioni proprie, la Società provvederà all'acquisto dei suddetti titoli entro il limite massimo di prezzo di euro 41,298 per azione, corrispondente al prezzo di chiusura del titolo Banca Generali S.p.A. al 19 marzo 2018, maggiorato prudenzialmente del 50%.

Considerate le motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione, con riferimento al compimento di atti di disposizione, questi consisteranno nell'assegnazione gratuita delle azioni proprie al Personale più Rilevante di Banca Generali e delle società controllate ai fini del pagamento – ove ne ricorrano i presupposti normativi e le condizioni previste – della componente variabile della remunerazione nonché della corresponsione, nel rispetto della normativa applicabile, di compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica e ai beneficiari del Piano LTI 2018 e ai beneficiari del Piano di Fidelizzazione della rete 2018, ricorrendone, ovviamente, i presupposti normativi e le rispettive condizioni. Si precisa che tali assegnazioni potranno altresì avere ad oggetto le azioni proprie già detenute in portafoglio dalla Società.

6. Modalità attraverso le quali gli acquisti e gli atti di disposizione potranno essere effettuati

Le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'art. 144-bis, comma 1, lettera b) del Regolamento Emittenti, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente e anche in più volte sul mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

Con riferimento al compimento di atti di disposizione, come descritto nel paragrafo 5 che precede, questi consisteranno nell'assegnazione gratuita delle azioni proprie al Personale più Rilevante di Banca Generali e delle società controllate e ai beneficiari dei Piani, ricorrendone, ovviamente, i presupposti normativi e le rispettive condizioni.

Gli acquisti e gli atti di disposizione di azioni proprie dovranno essere eseguiti nel rispetto delle previsioni

di cui al Regolamento UE 596/2014 e al Regolamento Delegato UE 1052/2016, per quanto applicabili.

* * *

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- > *visti gli artt. 114-bis e 132 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive integrazioni e modifiche;*
- > *visti gli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile;*
- > *preso atto che, alla data odierna, la Società e le sue controllate hanno in portafoglio, un ammontare di azioni Banca Generali largamente inferiore alla soglia limite prevista dal terzo comma dell'art. 2357 del Codice Civile;*
- > *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*
- > *visto il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017, testé approvato;*
- > *udito il parere favorevole del Collegio Sindacale;*

delibera

- 1) *di revocare, per quanto occorrer possa, la precedente autorizzazione del 20 aprile 2017 e di autorizzare, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, l'acquisto di massime numero 577.644 azioni ordinarie emesse da Banca Generali S.p.A., del valore nominale di 1,00 euro cadauna, e il compimento di atti di disposizione, da effettuarsi in una o più volte, delle azioni in portafoglio, ivi incluse quelle acquistate in esecuzione della presente delibera, alle seguenti condizioni:*
 - a) *l'autorizzazione è limitata agli acquisti da effettuarsi per le finalità illustrate;*
 - b) *il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari a 1,00 euro; il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto; in ogni caso la Società provvederà all'acquisto dei suddetti titoli entro il limite massimo di prezzo di 41,298 euro per azione, corrispondente al prezzo di chiusura del titolo Banca Generali S.p.A. al 19 marzo 2018, maggiorato prudenzialmente del 50%;*
 - c) *l'autorizzazione all'acquisto è rilasciata per un periodo di diciotto mesi a decorrere dalla data di assunzione della presente deliberazione, mentre l'autorizzazione alla disposizione è concessa senza limiti temporali e potrà essere esercitata in una o più volte, al fine di consentire il raggiungimento delle finalità illustrate;*
 - d) *gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;*
 - e) *le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'art. 144-bis, comma 1, lettera b) del Regolamento Emittenti, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente e anche in più volte, sui mercati regolamentati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;*
- 2) *di stabilire che le azioni proprie detenute da Banca Generali S.p.A. in portafoglio e quelle acquistate in esecuzione della delibera di cui al punto 1 che precede, potranno, in tutto o in parte, essere assegnate, senza limiti temporali, a titolo gratuito a coloro i quali siano stati identificati da Banca Generali S.p.A. come appartenenti alla categoria del personale più rilevante ai sensi della disciplina applicabile e che vengono identificati come personale più rilevante da parte di società controllate tenute ad adottare specifiche politiche di remunerazione in forza di normativa locale e/o di settore, ai beneficiari del piano di fidelizzazione della rete 2018 e del piano di incentivazione di lungo termine denominato “Piano LTI 2018”, ricorrendone i presupposti normativi e le rispettive condizioni nonché ai fini del pagamento – ove ne ricorrano i presupposti normativi e le condizioni previste – della componente variabile della remunerazione nonché della corresponsione, nel rispetto della normativa applicabile, di compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica;*
- 3) *di autorizzare l'Amministratore Delegato, con facoltà di sub-delega:*
 - > *a dare esecuzione all'odierna delibera provvedendo, tra l'altro, a individuare i fondi di riserva per la costituzione della posta negativa di patrimonio netto, prevista dall'art. 2357-ter del Codice Civile, nell'osservanza delle disposizioni di legge, nonché di poter disporre anche delle azioni proprie già a oggi esistenti nel patrimonio sociale per le finalità rappresentate;*
 - > *di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi e accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche, e provvedere a tutti i connessi incumbenti, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccettuato”.*

Milano, 20 marzo 2018

Il Consiglio di Amministrazione

Banca Generali S.p.A.

Sede legale
Via Machiavelli 4 - 34132 Trieste

Capitale sociale
Deliberato 119.378.836 euro
Sottoscritto e versato 116.851.637 euro

Codice fiscale, partita IVA e iscrizione
al registro delle imprese di Trieste
00833240328

Società soggetta alla direzione e coordinamento
di Assicurazioni Generali S.p.A.
Banca aderente al Fondo Interbancario di tutela
dei depositi
Iscritta all'albo delle banche
presso la Banca d'Italia al n. 5358
Capogruppo del Gruppo bancario Banca Generali
iscritto all'Albo dei gruppi bancari
Codice ABI 03075.9

BANCA GENERALI S.P.A.

SEDE LEGALE
Via Machiavelli, 4
34132 Trieste

SEDE DI MILANO
Via Ugo Bassi, 6
20159 Milano
+39 02 6076 5411

SEDE DI TRIESTE
Corso Cavour, 5/a
34132 Trieste
+39 040 7777 111