



**SINTESI DEGLI ARGOMENTI ALL'ORDINE DEL GIORNO**



# RELAZIONI E PROPOSTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUGLI ARGOMENTI ALL'ORDINE DEL GIORNO

## 1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017 della società incorporata BG Fiduciaria SIM S.p.A.: deliberazioni inerenti e conseguenti.

A seguito dell'incorporazione, avvenuta con decorrenza 1 gennaio 2018, in Banca Generali della controllata BG Fiduciaria SIM, l'Assemblea sarà chiamata ad approvare il Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017 di detta società, che si è chiuso con un utile netto pari a 947.765,46 euro.

## 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.

L'Assemblea sarà chiamata ad approvare il bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2017 nonché 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.

Il dividendo unitario proposto per l'esercizio 2017 sarà di 1,25 euro per azione (per un ammontare complessivo di 145.473.828,00 euro).

Subordinatamente all'approvazione assembleare, la Società metterà in pagamento detto dividendo a partire dal 23 maggio 2018, con stacco cedola in data 21 maggio 2018 e corrisponderà il dividendo alle azioni che in data 22 maggio (record date) risulteranno legittimate alla percezione del dividendo stesso.

## 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

La normativa emanata dalla Banca d'Italia (in attuazione della CRD IV) 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 ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Si ricorda altresì 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 Banca Generali 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.

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.

La menzionata Relazione, che verrà quindi sottoposta all'esame dell'Assemblea degli Azionisti, è composta da tre sezioni di cui la prima e la seconda illustrano la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni e incentivazione e la terza offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata nell'esercizio 2017, dando altresì disclosure dei compensi effettivamente corrisposti.

#### **4. Proposta di innalzamento a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione: deliberazioni inerenti e conseguenti**

Le già richiamate nuove disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, prevedono, tra l'altro:

- > l'introduzione, 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.

In virtù di quanto sopra, verrà sottoposta all'esame dell'Assemblea la proposta di innalzamento, per un numero limitato di figure specificatamente individuate, del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa (o ricorrente) della remunerazione, sulla base delle motivazioni e delle considerazioni indicate nella Relazione illustrativa dell'organo amministrativo.

#### **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**

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.

Si ricorda che, ai sensi delle disposizioni dello Statuto Sociale il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di 7 (sette) ad un massimo di 12 (dodici) membri e la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste di candidati.

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

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

Il nuovo Consiglio di Amministrazione 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.

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.

In relazione alla nomina del Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto previsto dall'art. 15 dello Statuto Sociale, pubblicato sul sito internet della Società, [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com), nella sezione Corporate Governance.

Le informazioni sulle liste e sui candidati sono disponibile sul sito internet della Società [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com), Sezione "corporate governance/assemblea degli azionisti".

L'Assemblea degli Azionisti sarà chiamata a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del loro numero, esprimendo la preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati in conformità alle indicazioni statutarie. La Presidenza sarà attribuita al primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

L'Assemblea sarà inoltre chiamata a deliberare in merito alla proposta di

- > determinare, per tutto il triennio di durata in carica 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 45.000,00 euro il compenso spettante a ciascun componente il Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente), oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico;
- > determinare, per tutto il triennio di durata in carica 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 a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

## 6. Nomina del Collegio Sindacale e del suo Presidente e determinazione degli emolumenti: deliberazioni inerenti e conseguenti.

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.

Il Collegio Sindacale è composto da 3 Sindaci Effettivi e 2 Supplenti, i quali, alla scadenza del mandato, possono essere rieletti.

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.

In relazione alla nomina del Collegio Sindacale (e del suo Presidente), che avverrà sulla base di liste di candidati, si rinvia a quanto previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale, pubblicato sul sito internet della Società, [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com), nella sezione Corporate Governance.

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

Le informazioni sulle liste e sui candidati sono disponibile sul sito internet della Società [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com), Sezione "corporate governance/assemblea degli azionisti".

Verrà inoltre proposto, a favore dei nominati Sindaci Effettivi, un compenso annuo lordo pari ad euro 60.000,00 per il Presidente e ad 40.000,00 euro per ciascun Sindaco effettivo oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

## 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

Il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, 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, 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 allineando, al contempo, l'interesse economico dei Beneficiari a quello degli azionisti.

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.

Il Piano è rivolto all'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, ad 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.

Nella documentazione a Vs. disposizione trovate il Documento Informativo relativo al Piano LTI 2018, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, nel quale vengono espresse le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e tutto quanto previsto dal Piano stesso.

## 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

Ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'Assemblea sarà chiamata ad approvare 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").

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.

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 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.

Nella documentazione a Vs. disposizione trovate il Documento Informativo relativo al Piano di Fidelizzazione 2018 nell'ambito del Programma Quadro di Fidelizzazione, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, nel quale vengono espresse le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e tutto quanto previsto dal Piano di fidelizzazione 2018.

## 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

Ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, l'Assemblea sarà chiamata all'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.

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 là dove 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.

Nella documentazione a Vs. disposizione trovate il Documento Informativo relativo al Sistema di Incentivazione basato su strumenti finanziari, redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, nel quale vengono espresse le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e tutto quanto previsto dal Sistema di Incentivazione.

## 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

Verrà sottoposta all'esame dell'Assemblea una proposta di rilascio dell'autorizzazione, prevista dagli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e 132 del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, all'acquisto di un numero massimo di 577.644 azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. e al compimento di atti di disposizione, in una o più volte, sulle medesime.

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 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.

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.

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.

L'autorizzazione all'acquisto e al compimento di atti di disposizione sulle suddette azioni è 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 dei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto. Si prevede quindi di dare attuazione alle suddette previsioni – qualora ne ricorrano i presupposti sia normativi che fattuali – attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A.

\* \* \*

Per maggiori informazioni sui bilanci della Banca al 31 dicembre 2017 e sugli altri argomenti all'ordine del giorno è possibile consultare il sito internet della Società all'indirizzo [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com) nella sezione "corporate governance/assemblea degli azionisti".







# 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