RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI BANCA GENERALI S.P.A.

SUL PUNTO 8 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA

"Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili basate su strumenti finanziari, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF: conferimento poteri, deliberazioni inerenti e conseguenti"

(Redatta ai sensi dell'art. 125-ter del D.lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, e successive modifiche e integrazioni, e ai sensi dell'art. 84-ter del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971, e successive modifiche e integrazioni)

Signori Azionisti,

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

Il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF, l'adozione di un piano basato su strumenti finanziari per l'anno 2024 ("**Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili**"), destinato al Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali, vale a dire quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Banca Generali.

La presente Relazione intende, pertanto, illustrare le motivazioni e il contenuto della proposta avente ad oggetto il Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili, rinviando per le definizioni, l'illustrazione dei contenuti e delle previsioni dello stesso al Documento Informativo, redatto ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF e dell'articolo 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 e altre remunerazioni variabili

Il Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili assolve alle seguenti finalità:

a) consentire a Banca Generali S.p.A. (la "**Banca**") di rispettare le previsioni della Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (la "**Circolare**"), laddove impongono che il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante, ivi incluso quello dei Consulenti Finanziari eventualmente rientranti nel novero del Personale più Rilevante, nelle diverse parti che compongono la remunerazione variabile (come definita nella citata Circolare, e, dunque sia nella sua componente tipicamente incentivante, che nelle sue altre forme, inclusa la cd. *severance* – complessivamente, la "**Remunerazione Variabile**"([1])), sia per una quota corrisposto in strumenti finanziari, subordinatamente a condizioni di *performance* sostenibili, in conformità a quanto previsto nelle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Generali ("**Politiche in materia di Remunerazione**");

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 e altre remunerazioni variabili sono coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali ("**Potenziali Beneficiari**"), ivi inclusi i Consulenti Finanziari che eventualmente vi rientrano.

In particolare, ad oggi (e salvo successivi mutamenti) tra di essi sono ricompresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, il Vice Direttore Generale *Products, Wealth and Asset Management* e il Vice Direttore Generale Reti Commerciali, Canali Alternativi e di Supporto.

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 e i termini di cui all'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del predetto Regolamento Emittenti.

([1]) Ai fini del presente documento è da intendersi escluso l'incentivo di cui al *Long Term Incentive* della Banca, come disciplinato dalle Politiche di Remunerazione e da altro apposito documento informativo redatto *ex* art. 114-*bis* TUF.

3. ***Modalità e clausole di attuazione del Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili, con specificazione se la sua attuazione è subordinata al verificarsi di condizioni e, in particolare, al raggiungimento di risultati determinati***

In linea con quanto previsto dalla Circolare e come precisato in dettaglio nelle Politiche in materia di Remunerazione relative al 2024, la Remunerazione Variabile maturata è corrisposta secondo i seguenti termini e condizioni:

a) per il Personale più Rilevante con remunerazione variabile annua minore o uguale a Euro 50.000 e contestualmente a 1/3 della remunerazione totale annua, la componente variabile viene erogata integralmente in denaro nell'esercizio successivo a quello di riferimento;

b) per il Personale più Rilevante, la componente variabile, di regola, è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni ed è erogata per una percentuale pari al 50% in azioni (soggette a periodi di *retention* annuale);

c) per il Personale più Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenta un importo particolarmente elevato, la componente variabile, di regola, è soggetta, per una quota almeno pari al 60%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni ed è erogata per una percentuale pari al 50% in azioni (soggette a periodi di *retention* annuale);

d) per il Personale più Rilevante apicale la cui remunerazione variabile non rappresenta un importo particolarmente elevato, la componente variabile, di regola, è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni ed è erogata per una percentuale pari al 50% in azioni (soggette a periodi di *retention* annuale);

e) per il Personale Più Rilevante apicale la cui remunerazione variabile rappresenta un importo particolarmente elevato, la componente variabile, di regola, è soggetta, per una quota almeno pari al 60%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 5 anni ed è erogata per una percentuale maggiore del 50% in Azioni (soggette a periodi di *retention* di un anno).

4. ***Eventuale sostegno del Sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili 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 e altre remunerazioni variabili non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 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 disponibilità gravanti sulle azioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società stessa o a terzi***

Tutte le Azioni sono assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

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,*

– *vista la relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;*

– *visto il documento informativo relativo al sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili basate su strumenti finanziari, redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda,*

– *visti l'articolo 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob,*

– *preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale,*

delibera

1) *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 114-bis del TUF, l'adozione del sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili basate 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 Consiglio di Amministrazione e, per esso, al proprio Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di sub-delega a terzi (anche esterni al Consiglio), ogni più ampio potere necessario e opportuno, per dare completa ed integrale attuazione al Sistema di Incentivazione e alle altre forme di remunerazione variabile, 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, 5 marzo 2024 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE