

Executive summary

**Relazione sulla
Politica in materia di
remunerazione e sui
compensi corrisposti**



Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Principali risultati di business 2025

Finalità della Politica in materia di Remunerazione 2026

Il dialogo con gli investitori

Incentivazione di breve termine 2026

Long Term Incentive Plan 2026-2028

Focus sulla Remunerazione 2025 dell'AD/DG



POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

PRINCIPALI RISULTATI DELL'ESERCIZIO 2025



Risultati Finanziari

- Utile netto: €445,8 milioni (+3%)
- Utile netto ricorrente: €362,5 milioni (+7%)
- Commissioni attive ricorrenti: €1.130,9 milioni (+9%)
- Costi operativi 'core': €288,6 milioni (+8%)



Risultati Commerciali

- Masse totali: €113,5 miliardi (+9%)
- Masse in Consulenza Evoluta: €12 miliardi (+11%)
- Raccolta netta 2025: €6,8 miliardi (+3%)
- Raccolta netta 1Q 2026: €1,9 miliardi



Proposta di Dividendo a €2,90 per azione

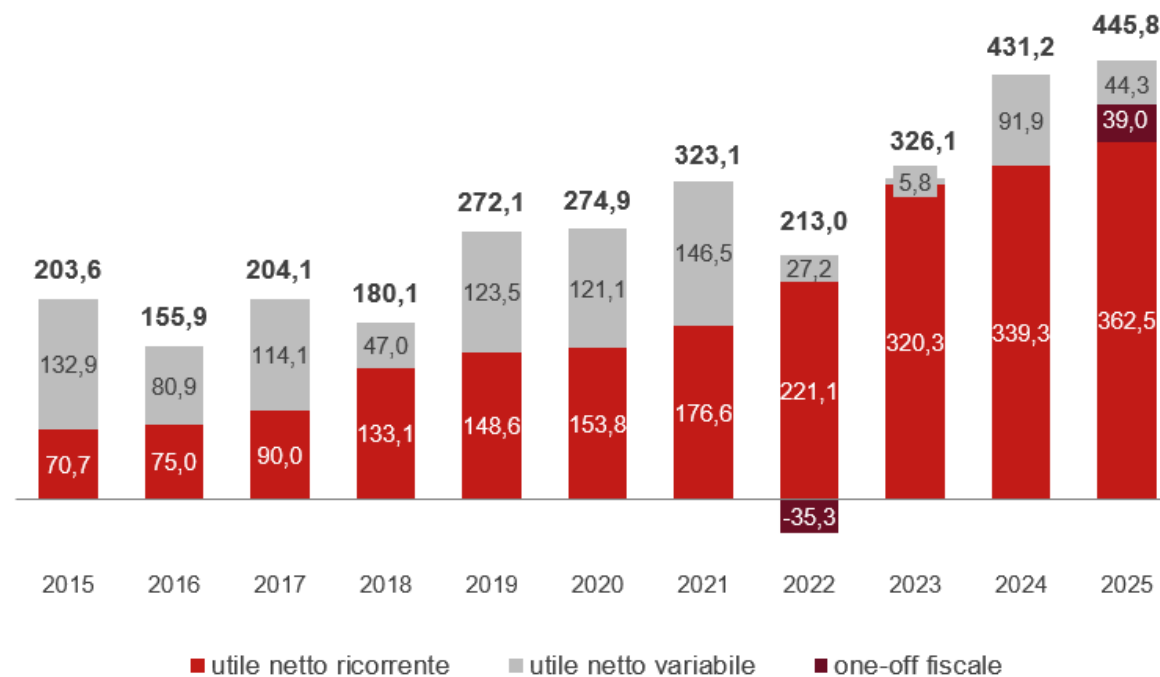
- Dividendo da corrispondere a maggio 2026 (€2,20) e febbraio 2027 (€0,70)
- CET1 ratio al 17,1% e TCR al 18,9%



Business Update

- **Adozione pervasiva dell'Intelligenza Artificiale** come leva strutturale del modello operativo e commerciale della Banca
- **Integrazione completa di Intermonte** per internalizzare parte della catena del valore e rafforzare l'offerta di servizi *corporate*
- **Avvio della partnership di *insurbanking* con Generali** per sviluppare una nuova direttrice di crescita nel segmento *affluent*

Utile Netto – Trend Annuale €\m



Finalità e principi della politica

- La politica in materia di remunerazione di Banca Generali ricerca **il miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti, degli investitori, dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti e di tutti gli *stakeholder*** attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.
- **Obiettivo prioritario delle politiche retributive è garantire una remunerazione equa e adeguata a fronte di performance sostenibili.** A tal fine ogni azione in materia di remunerazione del personale è ispirata e motivata dai seguenti principi:

EQUITÀ INTERNA

I trattamenti retributivi sono analoghi per figure professionali assimilabili, tenendo conto della tipologia di business, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, delle competenze e capacità dimostrate, dell'area geografica di appartenenza e di altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo, e sono neutrali rispetto al genere.

La nostra *mission* è di fornire a tutti i colleghi un ambiente di lavoro equo, attraverso l'inclusività, la meritocrazia, lo sviluppo di nuove competenze digitali, la promozione dei valori di *Diversity, Equity & Inclusion*.

COMPETITIVITÀ

Il livello retributivo è equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento, le cui prassi sono costantemente monitorate. Il livello retributivo è attentamente calibrato in relazione ai mercati di riferimento, le cui prassi vengono costantemente monitorate e analizzate per garantire un equilibrio ottimale e competitivo.

SOSTENIBILITÀ

Le nostre politiche di remunerazione sono parte integrante della strategia del gruppo, che conferisce un peso rilevante alla sostenibilità verso tutti gli *stakeholder*. Tra gli obiettivi di sostenibilità vi è anche quello di promuovere un ambiente di lavoro sostenibile e inclusivo, sistemi retributivi che garantiscano la sostenibilità della *performance* sia di gruppo che individuale.

MERITOCRAZIA & PERFORMANCE

I sistemi volti a premiare il merito e la *performance* sono coerenti con i risultati ottenuti e 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, valorizzando il talento e la crescita professionale e personale.

POLITICA DI REMUNERAZIONE 2026

PILASTRI

In linea con la mission e la vision di Banca Generali, la Politica in materia di Remunerazione 2026 conferma e consolida i principi di **equità interna**, **competitività**, **meritocrazia e performance** e **sostenibilità** e si propone l'obiettivo di orientare i comportamenti aziendali per **promuovere il raggiungimento degli sfidanti obiettivi di crescita** e per **contribuire alla creazione di valore** per tutti gli stakeholder.

I pilastri della politica di remunerazione

Governance Confermati i compiti del Comitato per la Remunerazione e i ruoli degli altri organi e funzioni coinvolti.

Destinatari Confermati i destinatari della politica di remunerazione (componenti degli organi sociali, personale dipendente, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede)

Componenti fisse della remunerazione Confermate le componenti fisse della remunerazione (RAL + indennità + eventuali benefit non discrezionali)

Componenti variabili della remunerazione

- Bonus pool
- Gate di accesso
- Meccanismo di cap
- Pay Mix
- Malus & Clawback
- Divieto di Hedging Strategy
- Correttezza e rischi reputazionali
- Retention bonus
- Bonus d'ingresso
- Una tantum

Identificazione personale più rilevante

Confermati i criteri per l'identificazione dei Material Risk Takers, come da Circolare 285/2013 della Banca d'Italia e Regolamento delegato (UE) 2021/923 (c.d. «RTS»)

Sistema di incentivazione di breve

Confermati struttura e meccanismo di payout del piano di incentivazione di breve periodo. Invariati i gate.

LTI 2026

Confermati struttura e meccanismo di payout del piano di incentivazione di lungo periodo. Invariati i gate. Aggiornati gli obiettivi economico/finanziari e ESG e i target rispetto al 2025.

Benefit

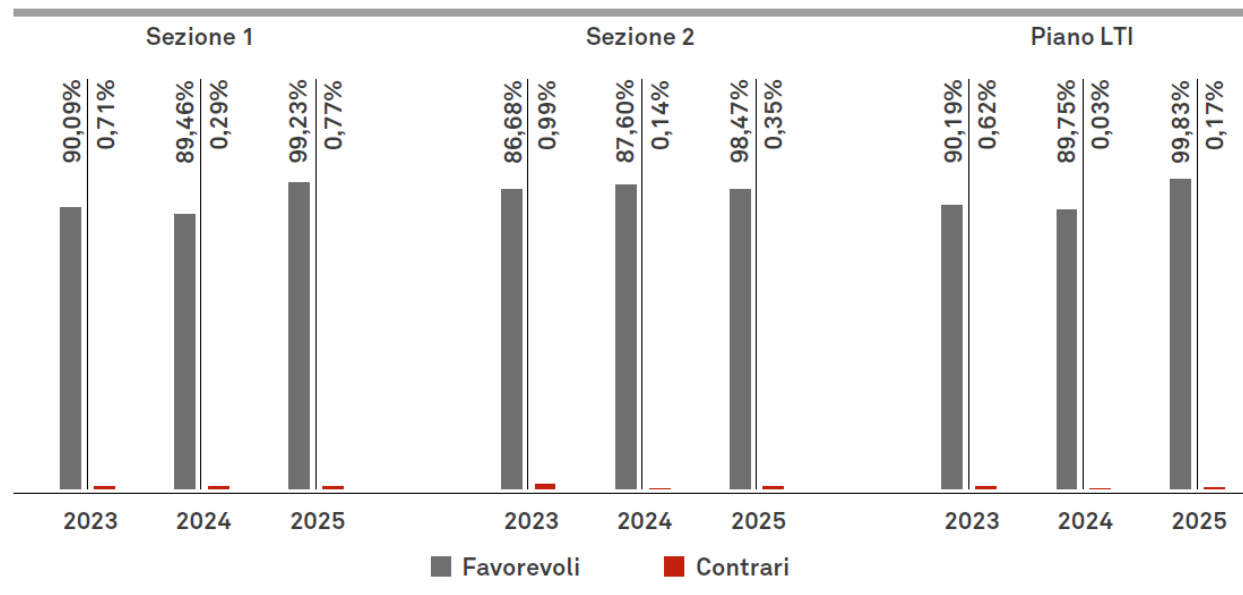
Confermata la politica in tema di benefit, welfare ed iniziative per i dipendenti

Severance

Confermato il meccanismo di definizione della severance e la modalità di calcolo del relativo importo massimo.

Dialogo con gli investitori

- Banca Generali attribuisce grande importanza all'**analisi annuale degli esiti delle votazioni assembleari**, al fine di realizzare un costante miglioramento nell'adozione delle best practice di mercato attraverso il progressivo recepimento delle indicazioni provenienti da azionisti, investitori e proxy advisor.
- L'**esito di voto² dell'Assemblea degli Azionisti del 2025** ha fornito alla Banca un prezioso punto di riferimento per la valutazione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e compensi corrisposti, che è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.



Anche per quest'anno l'impegno di Banca Generali nel consolidare il legame tra sostenibilità e politica di remunerazione, conferma il percorso di integrazione di obiettivi ESG nei sistemi incentivanti. In tal senso, la presente Politica 2026, in linea con la nota evidenziata dai proxy advisor, prevede per i sistemi incentivanti di breve e lungo termine due incidenze massime «distinte», la cui somma non superi il 200% del cap, in linea con le previsioni regolamentari.

INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026 (1/4)

STRUTTURA

Finalità

- Il Piano è finalizzato a **rispettare le previsioni della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia** laddove impongono che il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante, in merito alla remunerazione variabile, sia per una quota corrisposta in strumenti finanziari, subordinatamente a condizioni di performance sostenibili
- L'erogazione di parte della remunerazione variabile in azioni 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
- Il sistema di incentivazione di breve termine prevede che il compenso variabile nonché le altre componenti della remunerazione variabile siano erogati secondo un **meccanismo di differimento e per una quota in azioni di Banca Generali**

Struttura

Beneficiari

- L'Amministratore Delegato/Direttore Generale
- Il Personale più Rilevante
- I dirigenti non appartenenti al Personale più Rilevante, alcuni quadri direttivi in strutture amministrative e di staff e i Relationship Manager e gestori di portafogli con ruoli manageriali
- Altre figure/famiglie professionali/ruoli in ragione dell'attività svolta.

Massimo

Fino al 100% della Remunerazione Fissa per l'AD e DG e per i Vice Direttori Generali

Gate d'accesso

- Confermati i gate di accesso di Gruppo Bancario:
- CET1 ratio (soglia minima del 13%)
 - Liquidity Coverage Ratio (soglia minima del 200%)

Metriche (AD/DG, VDG)

- Obiettivi commerciali ³ (peso 10%⁴)
- Net Recurring Profit (peso 25%)
- Costi di struttura (peso 10%)
- RORAC (peso 15%)
- People Value (peso 10%)
- Sustainability commitment (peso 10%)
- Efficiency & Business Transformation (peso 20%)

³ Gli obiettivi commerciali possono prevedere target di raccolta netta da attività commerciale, raccolta netta da reclutamento e raccolta evoluta.

⁴ Il Vice Direttore Generale Distribution ha un peso pari al 20%, alla luce del ruolo ricoperto

INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026 (2/4)

MECCANISMO DI PAY-OUT

Meccanismo di pay-out

Per il Personale più Rilevante l'erogazione del compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo avviene sulla base delle differenti modalità di seguito riassunte:

▶ PPR con Remunerazione Variabile annua \leq a € 50.000 e contestualmente a 1/3 della remunerazione totale annua

UPFRONT (100%)

Cash 100%

▶ PPR con Remunerazione Variabile annua di importo **NON particolarmente elevato**¹ (\leq 456.000 €)

UPFRONT (60%)

Cash 50%

Azioni 50%

+

DIFFERIMENTO (40%) in 4 anni

Cash 50%

Azioni 50%

▶ PPR con Remunerazione Variabile annua di importo **particolarmente elevato**¹ ($>$ 456.000 €)

UPFRONT (40%)

Cash 50%

Azioni 50%

+

DIFFERIMENTO (60%) in 4 anni

Cash 50%

Azioni 50%

▶ PPR **Apicale** con Remunerazione Variabile annua di importo **NON particolarmente elevato**¹ (\leq 456.000 €)

UPFRONT (60%)

Cash 50%

Azioni 50%

+

DIFFERIMENTO (40%) in 4 anni

Cash 50%

Azioni 50%

▶ PPR **Apicale** con Remunerazione Variabile annua di importo **particolarmente elevato**¹ ($>$ 456.000 €)

UPFRONT (40%)

Cash 50%

Azioni 50%

+

DIFFERIMENTO (60%) in 5 anni

Cash 45%

Azioni 55%

¹Per remunerazione di importo variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Nell'ambito del Gruppo bancario, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, la remunerazione variabile particolarmente elevata è fissata sopra i 456.000 Euro, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.

INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026 (3/4)

OBIETTIVI 2026 PER AD/DG

Metriche di performance (1/2)

PROSPETTIVA	KPI	PESO	VALUTAZIONE	RIFERIMENTO A TARGET ^(*)
Performance economica e finanziaria aggiustata per il rischio	Obiettivi commerciali	10%	Finanziaria	100% budget
	Recurring Net Profit	25%		100% budget
	Costi di Struttura	10%		100% budget
	Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	15%		100% budget
People Value		10%		
Sustainability commitment		10%	Qualitativa/Quantitativa non finanziaria basata su specifici KPI	
Efficiency & Business Transformation		20%		

(*) Sono previsti due ulteriori livelli di performance (*under performance* e *over performance*).

INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026 (4/4)

OBIETTIVI 2026 PER AD/DG

Metriche di performance (2/2) – Focus sui due indicatori di Recurring Net Profit e RORAC

Con particolare riferimento agli indicatori economico-finanziari di Recurring Net Profit e RoRAC, sono di seguito riportate le curve di performance associate:

	LIVELLO DI PAYOUT			
	0%	MIN	100%	MAX
Recurring Net Profit	< 95%	95%	100%	105%
RoRAC	< 90%	90%	100%	110%

LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTI) 2026-2028 (1/3)

PILASTRI

Finalità	<p>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 e per gli altri stakeholder allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti.</p> <p>Il piano persegue infatti gli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata ad obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per gli azionisti, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di Gruppo Bancario 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.
Struttura	<p>Beneficiari Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttori Generali, i Direttori Generali delle Controllate, Responsabili di funzioni a riporto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali, nonché altri membri del personale di Banca Generali S.p.A., e/o altri membri del personale delle Controllate del Gruppo Bancario. Non è prevista la partecipazione al Piano LTI dei membri delle c.d. funzioni di controllo. Tra i potenziali beneficiari del piano possono invece essere compresi il Chief People Officer e CFO & Strategy⁵</p> <p>Massimo Il livello di incentivo di lungo termine massimo è pari al 100% del compenso fisso di Amministratore Delegato/ Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategica e ad una percentuale generalmente tra il 50% e il 100% per i restanti beneficiari⁶, a seconda della posizione ricoperta e fatti salvi i limiti più contenuti tenuto conto delle previsioni regolamentari</p>
Gate d'accesso	Conferma dei gate di accesso di Gruppo Bancario: CET 1 ratio e Liquidity Coverage Ratio
Periodo di performance e metriche	<ul style="list-style-type: none">▪ Misurazione triennale della performance▪ Indicatori finanziari e di sostenibilità di Gruppo Bancario (tROE + Adjusted EVA + Indicatore di sostenibilità)
Differimento e holding period	<ul style="list-style-type: none">▪ Maturazione su un arco complessivo di 7 anni▪ Al termine del triennio di performance, prevista l'attribuzione del 50% delle Azioni maturate sulla base dei risultati raggiunti;▪ Il restante 50% delle Azioni maturate soggetto ad ulteriori due anni di differimento in cui la quota maturata può azzerarsi qualora non siano superati i Gate di Gruppo Bancario previsti dal Piano e/o al verificarsi di un'ipotesi di <i>malus</i>.
Dividendi	<ul style="list-style-type: none">▪ No dividend equivalent

 Vedi slide 12

 Vedi slide 13

⁵ CFO & Strategy, fintantoché ricoprirà anche il ruolo di Dirigente Preposto.

⁶ La percentuale del bonus LTI conseguibile da Chief People Office e CFO & Strategy sarebbe più bassa della soglia inferiore del range indicato.

LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTI) 2026-2028 (2/3)

METRICHE DI PERFORMANCE

Metriche di performance

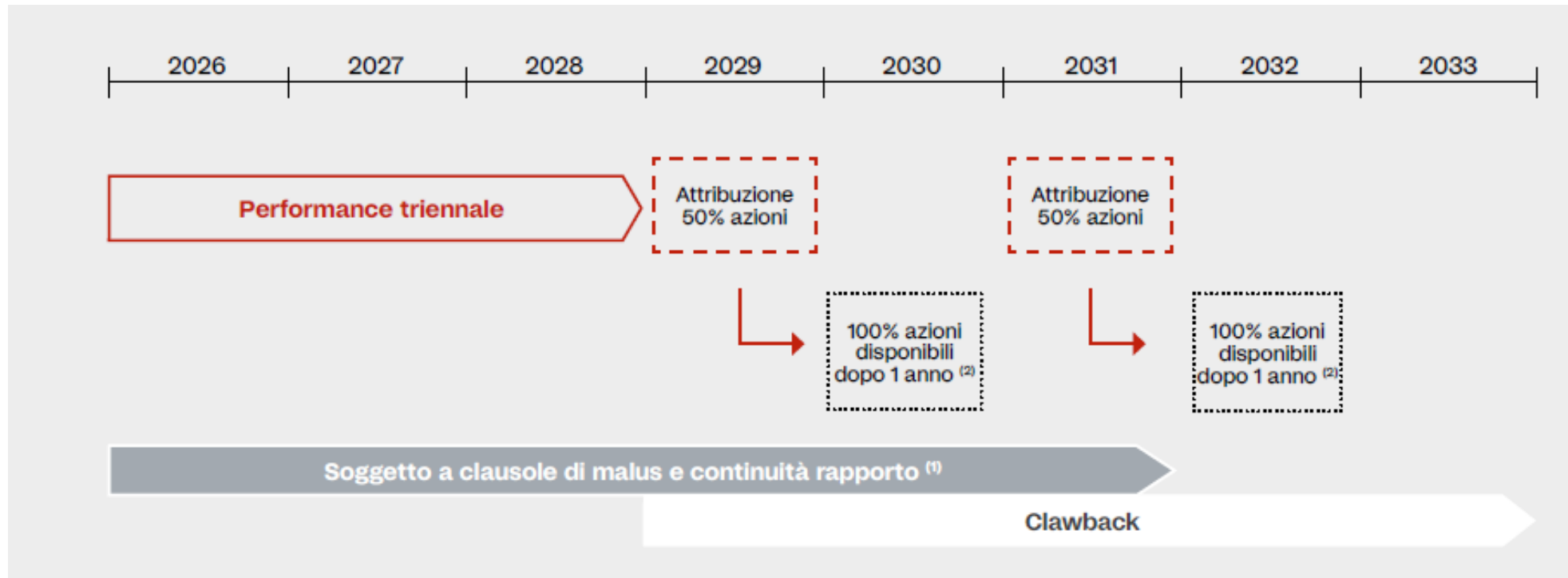
- Misurazione della performance su un **arco temporale complessivo di 3 anni**
- **tROE e Adjusted EVA** come indicatori economico finanziari **per il Gruppo Bancario**
- **Un indicatore di sostenibilità, composto da:**
 - Target di riduzione di impronta Carbonica degli investimenti
 - Target su ore di formazione
 - Target su assunzione giovani

Gruppo Banca Generali (100%)					
	40%		40%	20%	
				INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ	
LTI VESTING	TROE	+	ADJUSTED EVA	+	TARGET DI RIDUZIONE DI IMPRONTA CARBONICA DEGLI INVESTIMENTI (10%)
				+	TARGET SU ORE DI FORMAZIONE (5%)
				+	TARGET SU ASSUNZIONI GIOVANI (5%)
0%	< 27%		< 210 mln€		< -48%
Target vesting	30%		220 mln€		< 137.000
Maximum vesting	≥ 33%		≥ 230 mln€		< 35%
					50%
					≥ 65%

LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTI) 2026-2028 (3/3)

MECCANISMO DI PAY-OUT

Meccanismo di pay-out



Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

La remunerazione corrisposta per il 2025 è composta da:

- **Una retribuzione annua lorda** in qualità di Dirigente pari a euro 850.000 e un compenso annuo lordo in qualità di Amministratore Delegato pari a euro 50.000
- **Una componente variabile di breve termine:** in base ai risultati ottenuti, l'entità della parte annuale della componente variabile ammonterebbe a **euro 886.725,00** lordi, importo determinato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale il cui livello di raggiungimento è descritto nella sezione precedente;
- **Una componente variabile di lungo termine:** a conclusione del periodo di performance del piano LTI 2023-2025⁷ e sulla base del grado di raggiungimento dei relativi obiettivi, a fronte di un massimo di nr. 36.911 azioni (calcolate al prezzo di assegnazione), è stata deliberata l'assegnazione di nr. 35.270 azioni di cui il 50% pari a nr. 17.635 (euro 585.272, al prezzo di assegnazione) che sarà attribuito successivamente all'approvazione del bilancio del Gruppo Bancario, e il restante 50% sarà potenzialmente attribuibile al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2028) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano e soggette al periodo di retention di cui al piano. Inoltre, il superamento dei gate dell'esercizio da diritto all'attribuzione del restante 50% di azioni del ciclo LTI 2021. Con riferimento ai piani di LTI 2024-2026 (per cui è previsto a target un nr. di 15.762 di azioni assegnabili) e LTI 2025-2027 (per cui è previsto a target un nr. di 11.228 di azioni assegnabili), come previsto dal regolamento dei piani, la maturazione delle azioni ad esso riferiti, avverrà alla fine del triennio di riferimento dei rispettivi piani.

La remunerazione fissa include inoltre **249.368 euro per altri compensi e benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo bancario.**

Per il 2025, con linea con i passati esercizi, non sono state erogate una tantum.

In termini di remunerazione variabile, nelle slide successive vengono forniti i dettagli del raggiungimento dei risultati del piano di incentivazione di breve e di lungo termine.

REMUNERAZIONE DELL'AD/DG 2025 (2/4)

BONUS 2025 E PERFORMANCE RAGGIUNTA

Sistema di incentivazione dell'AD/DG 2025 (1/2)

- Con riferimento alla consuntivazione del piano di *Short Term Incentive* 2025 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale si forniscono di seguito i **dettagli relativi alla performance raggiunta**.
- La consuntivazione è avvenuta per **interpolazione lineare rispetto ai target stabiliti per i singoli obiettivi**, secondo le modalità meglio descritte nella Sezione I della Politica in materia di remunerazione.
- Il **target di performance**, si specifica che corrisponde al **100% del budget per l'anno di riferimento**.

PROSPETTIVA	KPI	PESO	RAGGIUNGIMENTO VS TARGET			RISULTATO
			MIN	TARGET	MAX	
Performance economica e finanziaria agglustata per il rischio	Obiettivi commerciali	10%	86%	100%	114%	Superato 107%
	Recurring Net Profit	25%	95%	100%	105%	Amplamente superato: 114%
	Costi di struttura	10%	102%	100%	99%	Superato 99%
	Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	15%	90%	100%	110%	Amplamente superato 113%
	Efficiency & Business Transformation	Banca Generali BG Strategy Plan Projects	20%	50%	75%	95%
Sustainability Commitment	Environmental (35%)	10%	MIN	TARGET	MAX	Amplamente superato
	Social (30%)					
	Governance (35%)					
People Value	Upskilling and Reskilling Training	10%	MIN	TARGET	MAX	Amplamente superato
	Diversity, Equity e Inclusion					
	Key People					
	People Manager					

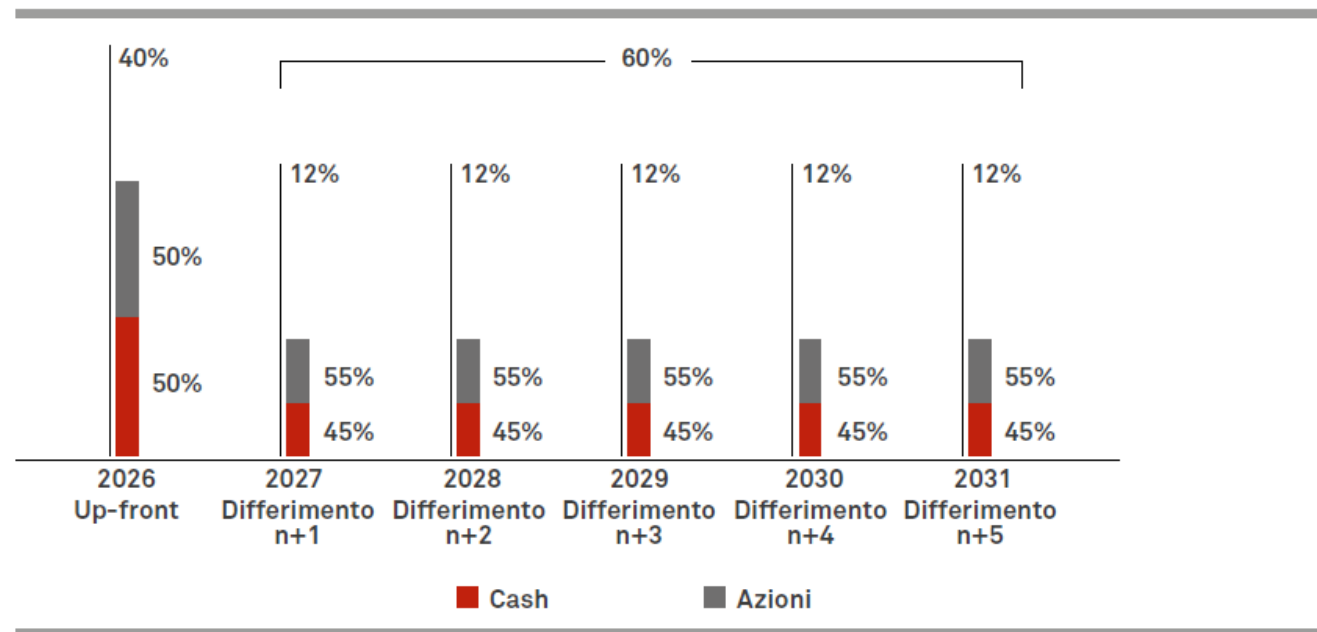
REMUNERAZIONE DELL'AD/DG 2025 (3/4)

BONUS 2025 E PERFORMANCE RAGGIUNTA

Sistema di incentivazione dell'AD/DG 2025 (2/2)

La remunerazione variabile di breve termine maturata sarà erogata come segue:

- il 40% (quota up-front) per il 50% in cash e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di retention di un anno;
- Il 60% differito pro-rata lineare, in tranche di uguale importo, per 5 anni per il 45% in cash e per il 55% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di retention di un anno.



REMUNERAZIONE DELL'AD/DG 2025 (4/4)

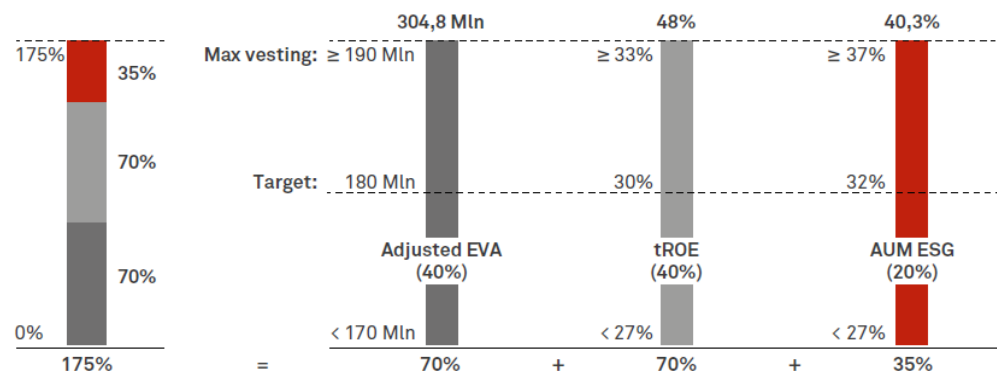
LTI 2023-2025 E PERFORMANCE RAGGIUNTA

LTI 2023-2025

Delle nr. 35.270 azioni per cui è stata deliberata l'assegnazione all'AD/DG:

- il 50% saranno attribuite successivamente all'approvazione del bilancio del Gruppo Bancario
- il restante 50% sarà potenzialmente attribuibile al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2028) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano e soggette al periodo di retention di cui al piano.

Banca Generali (80%)



Generali Group (20%)

