



**Politica sulla Diversità per i
componenti degli Organi Sociali**

INDICE

1	PREMESSA	6
1.1	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
1.2	AMBITO DI APPLICAZIONE E OBIETTIVO DELLA POLITICA	7
2	APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE	7
3	COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	7
3.1	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
3.1.1	<i>Età e anzianità di carica.....</i>	8
3.1.2	<i>Genere.....</i>	8
3.1.3	<i>Competenze, profilo formativo e professionale</i>	8
3.1.4	<i>Indipendenza.....</i>	9
3.2	COLLEGIO SINDACALE	9
3.2.1	<i>Età e anzianità di carica.....</i>	9
3.2.2	<i>Genere.....</i>	9
3.2.3	<i>Competenze, profilo formativo e professionale</i>	9
3.2.4	<i>Indipendenza.....</i>	10
3.3	COMITATI ENDO-CONSILIARI	10
3.3.1	<i>Età e anzianità di carica.....</i>	10
3.3.2	<i>Genere.....</i>	10
3.3.3	<i>Competenze, profilo formativo e professionale</i>	10
3.3.4	<i>Indipendenza.....</i>	11

	Politica sulla Diversità per i componenti degli Organi Sociali	VERSIONE 002
		Pag. 3 di 11

GLOSSARIO E DEFINIZIONI

Acronimo/Termine	Spiegazione/Definizione
Banca Generali o Banca	Si intende Banca Generali S.p.A.
CdA o Consiglio	Si intende il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A.
Comitati endo-consiliari	Si intendono: (i) il Comitato Nomine, <i>Governance</i> e Sostenibilità; (ii) il Comitato Controllo e Rischi; (iii) il Comitato per la Remunerazione, nonché eventuali altri comitati endo-consiliari tempo per tempo istituiti dal Consiglio di Amministrazione.
Consiglieri/Amministratori	Si intendono i componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A.
CS o Collegio	Si intende il Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A.
D&I	Si intende “ <i>Diversità</i> ” e “ <i>Inclusione</i> ”. Per Banca Generali “diversità” significa comprendere, riconoscere e valorizzare le differenze, siano esse visibili (ad esempio genere, età) o non visibili (valori, preferenze, formazione, etc.); “inclusione” significa l’impegno ad attrarre e sviluppare il talento, a prescindere da ogni elemento di diversità, incoraggiando chiunque faccia parte del Gruppo a raggiungere il massimo potenziale.
Gruppo Bancario	Il Gruppo bancario Banca Generali
Organi Sociali	Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A.
Politica	La presente Politica sulla Diversità per i componenti degli Organi Sociali.
Sindaci	I componenti del Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A.

	Politica sulla Diversità per i componenti degli Organi Sociali	VERSIONE 002
		Pag. 4 di 11

RIFERIMENTI NORMATIVI E PRINCIPI GENERALI

Normativa Esterna	
Codice di Corporate Governance	<p>Codice di <i>Corporate Governance</i> delle Società Quotate, approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A. il 31 gennaio 2020 e applicabile, da parte delle società che lo adottano, a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022.</p>
CRD	<p>Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.</p>
CRR	<p>Regolamento (UE) n. 575/2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012.</p>
Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254	<p>D.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254, recante “<i>attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni</i>”.</p>
Decreto MEF	<p>Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, recante il “<i>Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti</i>”.</p>
Delibera Consob 21359/2020	<p>Delibera Consob n. 21359/2020 “<i>Modifiche del regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti in materia di trasparenza societaria</i>”, che ha approvato le modifiche all'art. 144-<i>undecies</i>.1 del Regolamento Emittenti, recante i criteri applicativi delle nuove quote di genere introdotte con la Legge 27 dicembre 2019, n. 160, che ha modificato gli articoli 147-<i>ter</i>, comma 1-<i>ter</i>, e 148, comma 1-<i>bis</i>, del TUF.</p>
Direttiva	<p>Direttiva 2014/95/UE (recante modifica della Direttiva 2013/34/UE) sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità.</p>
Disposizioni di Vigilanza	<p>Disposizioni di vigilanza per le banche contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, e s.m.i.</p>
Legge Golfo-Mosca	<p>Legge 12 Luglio 2011, n. 120, recante modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli</p>

	organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.
Linee Guida EBA/ESMA	EBA/ESMA, <i>Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders</i> (settembre 2017)
Orientamenti	Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario pubblicate dalla commissione europea sulla gazzetta ufficiale dell'unione europea il 5 luglio 2017.
Regolamento Emittenti	Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, e s.m.i.
Regolamento Mercati	Regolamento adottato con delibera Consob n. 20249 del 28 dicembre 2017 recante le norme di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di mercati, e s.m.i.
TUB	Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia.
TUF	Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. recante il testo unico della finanza.
Normativa Interna	
<i>Fit & Proper Policy</i>	<i>Fit & Proper Policy</i> di Banca Generali approvata in data 23 febbraio 2021.
Regolamento CDA	Regolamento sul Funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali.
Statuto	Statuto sociale di Banca Generali

1 PREMESSA

1.1 Quadro normativo di riferimento

Il *framework* normativo, regolamentare e di autodisciplina europeo e nazionale, applicabile a Banca Generali, attribuisce particolare rilievo ai temi della diversità e *inclusion*, richiedendo l'adozione di adeguati presidi *inter alia* nell'individuazione di criteri per la composizione degli Organi Sociali.

La CRD individua infatti la compresenza nel *board* di esponenti con profili differenti (cd. *diversity*) come un aspetto essenziale per assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario delle banche. La *diversity* permette infatti che nelle discussioni consiliari siano riportati differenti punti di vista, così da promuovere l'adozione di decisioni più partecipative, consapevoli e ponderate, incoraggiare il monitoraggio da parte del *board* sul *management* e favorire l'efficace perseguimento delle strategie aziendali.

Inoltre, come indicato nella Direttiva, la diversità di competenze e di punti di vista dei componenti degli Organi Sociali favorisce una buona comprensione dell'organizzazione e delle attività dell'emittente. Consente, inoltre, ai componenti degli Organi Sociali di sottoporre a verifica in modo costruttivo le decisioni del *management* e di essere più aperti alle idee innovative, contrastando così l'omologazione delle opinioni dei componenti, fenomeno conosciuto come "*group-thinking*".

In tale contesto, per garantire un'adeguata diversità di genere, la CRD richiede che le banche di maggiori dimensioni individuino una soglia minima di esponenti del genere meno rappresentato (cd. *target* di genere) ed elaborino strategie volte a raggiungere questa soglia (art. 88(2)(a)). Per favorire la trasparenza sugli assetti di governo societario delle banche, il CRR richiede che queste pubblichino la politica di *diversity* adottata, i relativi obiettivi e gli eventuali *target* stabiliti, nonché la misura in cui questi obiettivi e *target* siano stati raggiunti (art. 435(2)(c)). Il tema della diversità di genere è oggetto di attenzione anche da parte delle Autorità europee di vigilanza (ESAs). In particolare, le Linee Guida EBA/ESMA in materia di *suitability* stabiliscono che le banche predispongano una *policy* sulla diversità, che includa misure per la pianificazione delle carriere e per assicurare parità di trattamento e di opportunità per il personale del genere meno rappresentato. Le norme e gli orientamenti europei richiedono anche l'adozione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere.

A livello nazionale, l'art. 11 del Decreto MEF dispone a sua volta che la composizione degli organi di amministrazione e controllo deve essere adeguatamente diversificata in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione. Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza dispongono che un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di età, genere e provenienza geografica, favorisce tra l'altro la pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei problemi e nell'assunzione delle decisioni, evitando il rischio di comportamenti di mero allineamento a posizioni prevalenti, interne o esterne alla banca. La diversificazione può indurre ad un grado di coinvolgimento più intenso di ciascun componente su materie o decisioni più affini e alle proprie caratteristiche.

Con riferimento particolare al genere, in Italia, una quota di genere è stata introdotta per le società con azioni quotate su mercati regolamentati e per quelle soggette a controllo di una pubblica amministrazione dalla Legge Golfo-Mosca. Pertanto, per le banche quotate già vige l'obbligo di rispettare una quota di genere, pari a due quinti dei componenti e valida sia per l'organo di amministrazione, sia per l'organo di controllo. L'attuale quota di genere (*i.e.*, almeno due quinti dei componenti degli organi) è stata introdotta dall'articolo 1, commi 302 e 303, della legge n. 160/2019 che, nel modificare gli articoli 147-*ter*, comma 1-*ter*, e 148, comma 1-*bis*, del TUF, ha elevato la quota di genere precedentemente vigente (*i.e.*, almeno un terzo dei componenti dell'organo). A tal riguardo, si precisa che, a seguito della Delibera Consob 21359/2020, ai sensi dell'art. 144-*undecies*¹, comma 3 del Regolamento Emittenti, qualora

dall'applicazione del criterio di riparto tra generi non risulti un numero intero di componenti degli organi di amministrazione o controllo appartenenti al genere meno rappresentato, tale numero è arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da tre componenti per i quali l'arrotondamento avviene per difetto all'unità inferiore).

Si richiama altresì l'art. 123-bis, comma 2, lettera d-bis), del TUF, che stabilisce che gli emittenti dei valori mobiliari ammessi alle negoziazioni in mercati regolamentati devono riportare nella loro relazione sul governo societario e gli assetti proprietari una descrizione delle politiche in materia di D&I applicate agli Organi Sociali relativamente ad aspetti quali l'età, la composizione di genere e il profilo formativo e professionale.

Infine, anche con riferimento alle disposizioni di autodisciplina, si richiama (i) l'art. 2, Principio VII, del Codice di *Corporate Governance*, il quale dispone che l'emittente applichi criteri di diversità, anche di genere, per la composizione dell'organo di amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri; (ii) la Raccomandazione n. 8 del medesimo codice ai sensi della quale la società definisce i criteri di diversità per la composizione degli organi di amministrazione e di controllo e individua, anche tenuto conto dei propri assetti proprietari, lo strumento più idoneo per la loro attuazione; e (iii) la Raccomandazione n. 23 del predetto codice, la quale prevede che l'orientamento dell'organo amministrativo uscente tenga in considerazione anche i criteri di diversità di cui al predetto art. 2, Principio VII.

1.2 Ambito di applicazione e obiettivo della Politica

Banca Generali riconosce e accoglie i benefici della diversità a livello di Gruppo, a livello dei propri Organi Sociali e a livello del proprio *management* sotto tutti gli aspetti, inclusi il genere, l'età, le qualifiche, le competenze, il profilo formativo e professionale.

La presente Politica, in particolare, definisce e formalizza i criteri e gli strumenti adottati da Banca Generali per garantire un adeguato livello di diversità a livello dei propri Organi Sociali. Le previsioni contenute in questa Politica sono a tal fine redatte in linea con la Politica sulla Diversità adottata dal Gruppo Generali, nonché in ottemperanza alla normativa applicabile di riferimento, anche regolamentare e di autodisciplina, alle disposizioni dello Statuto, alle previsioni della *Fit & Proper Policy* adottata da Banca Generali e dei regolamenti interni.

La presente Politica si applica ai componenti degli Organi Sociali del Gruppo Bancario.

2 APPROVAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE

La Politica, così come aggiornata rispetto alla previgente versione del marzo 2018, è stata approvata dal Consiglio di Banca Generali in data 23 febbraio 2021, previo supporto del Comitato Nomine, *Governance* e Sostenibilità, ed è efficace dal 23 febbraio 2021.

La Politica è sottoposta a revisione con cadenza almeno annuale, al fine di garantirne l'attualità rispetto a eventuali emendamenti e sviluppi che potrebbero subentrare nella legislazione applicabile, nel mercato e nelle *best practice*, tenuto conto anche dei cambiamenti nell'assetto del Gruppo Bancario.

3 COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

3.1 Consiglio di Amministrazione

Come raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* e dalla ulteriore normativa applicabile, il CdA effettua con cadenza annuale un'autovalutazione sul proprio funzionamento, dimensione e composizione,

nonché su quelli dei propri comitati ⁽¹⁾. Nel condurre tale autovalutazione, il CdA verifica che siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo altresì conto dei benefici che possono derivare dalla presenza in Consiglio di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Inoltre, il CdA uscente, prima della presentazione delle liste da parte degli azionisti e della conseguente nomina degli Amministratori da parte dell'Assemblea, identifica – anche ai sensi dell'art. 12 del Decreto MEF – la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, tenuto conto *inter alia* degli esiti dell'autovalutazione annuale, ed esprime un parere d'orientamento agli azionisti.

La composizione dell'organo di amministrazione dovrà essere adeguatamente diversificata (in termini, tra l'altro, di competenze, esperienze, età, genere, proiezione internazionale), in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso e sempre in linea con i principi del Codice di *Corporate Governance* e con la normativa applicabile, gli azionisti dovrebbero tenere conto di tale parere al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei candidati.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla D&I e in linea con quanto previsto dalla predetta relazione del Consiglio di Amministrazione recante la propria composizione quali-quantitativa ottimale predisposta volta per volta in vista del rinnovo di tale organo ai sensi dell'art. 12, comma 1 del Decreto MEF, Banca Generali si uniforma ai principi di seguito riassunti, e pertanto:

3.1.1 Età e anzianità di carica

- (i) garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA, senza fissare né statutariamente, né a livello di *policy* interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Consiglio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;
- (ii) raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Amministratori già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del CdA e dei Comitati endo-consiliari.

3.1.2 Genere

- (i) stabilisce che – ove non sia prevista una diversa aliquota ai sensi di legge – almeno un terzo degli Amministratori appartenga al genere meno rappresentato;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al CdA, stabilendo che le liste, a eccezione di quelle che presentino un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado d'assicurare un adeguato equilibrio tra i generi.

3.1.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- (i) stabilisce che gli Amministratori posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e alle società quotate e, in particolare, rispettivamente dall'art. 7 e dall'art. 10 del Decreto MEF;
- (ii) stabilisce che gli Amministratori soddisfino altresì gli eventuali ulteriori criteri di competenza indicati dal Consiglio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

⁽¹⁾ Banca Generali formalizza e definisce il Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione attraverso il “*Regolamento del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali*” che rappresenta l'Allegato 2 del “*Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali*”.

3.1.4 Indipendenza

- (i) stabilisce che la maggioranza degli Amministratori posseda i requisiti d'indipendenza previsti (i) dall'articolo 147-ter, comma 4, e dall'articolo 148, comma 3, del TUF; (ii) dall'articolo 13 del Decreto MEF e (iii) dall'articolo 2, Raccomandazione n.7, del Codice di *Corporate Governance*;
- (ii) prevede che il Consiglio valuti la sussistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi delle applicabili disposizioni *inter alia* dell'articolo 23 Decreto MEF e della Raccomandazione n. 6 del Codice di *Corporate Governance*, come anche richiamati dall'articolo 4.4. della *Fit & Proper Policy*.

3.2 Collegio Sindacale

Anche il Collegio Sindacale, in vista di ogni rinnovo, è chiamato – ai sensi dell'articolo 12 del Decreto MEF – a identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale, prevedendo che la composizione dell'organo di controllo sia adeguatamente diversificata, in modo da: (i) alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; (iii) supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Ciò premesso, gli azionisti dovrebbero tenere conto delle predette indicazioni al momento della scelta delle caratteristiche professionali, di esperienza e di genere dei candidati alla carica di componente del Collegio.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla D&I e in linea con quanto previsto dalla relazione del Collegio Sindacale recante la propria composizione quali-quantitativa ottimale predisposta volta per volta in vista del rinnovo di tale organo ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del Decreto MEF, Banca Generali si uniforma ai seguenti principi:

3.2.1 Età e anzianità di carica

- (i) raccomanda agli azionisti di prendere in considerazione candidati appartenenti a diverse fasce d'età, senza fissare né statutariamente, né a livello di *policy* interna limiti predefiniti di fasce d'età, ritenendo che l'età dei componenti il Collegio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito;
- (ii) raccomanda agli azionisti di considerare la candidatura di un adeguato numero di Sindaci già in carica per valorizzare la continuità nella gestione delle attività del Collegio.

3.2.2 Genere

- (i) stabilisce che – ove non sia prevista una diversa aliquota ai sensi di legge – almeno un terzo dei Sindaci appartenga al genere meno rappresentato;
- (ii) garantisce al genere meno rappresentato l'accesso al Collegio, stabilendo che le liste, ad eccezione di quelle che presentino un numero di candidati inferiore a tre, contengano un numero di candidati in grado di assicurare un adeguato equilibrio tra i generi.

3.2.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- (i) stabilisce che i Sindaci posseggano i requisiti di professionalità e soddisfino i criteri di competenza previsti dalla normativa applicabile alle banche e alle società quotate e, in particolare, rispettivamente dall'articolo 9 e dall'articolo 10 del Decreto MEF;
- (ii) stabilisce che i Sindaci posseggano anche i requisiti di professionalità previsti dall'articolo 20, comma 3, dello Statuto;

- (iii) stabilisce che i Sindaci soddisfino altresì gli ulteriori criteri di competenza eventualmente indicati dal Collegio uscente all'interno del profilo quali-quantitativo volta per volta predisposto.

3.2.4 Indipendenza

- (i) stabilisce che tutti i Sindaci posseggano i requisiti d'indipendenza previsti (i) dall'articolo 148, comma 3, del TUF; (ii) dall'articolo 14 del Decreto MEF e (iii) dall'articolo 2, Raccomandazione n. 9, del Codice di *Corporate Governance*;
- (ii) prevede che il Collegio valuti la sussistenza dei requisiti di indipendenza ai sensi delle applicabili disposizioni *inter alia* dell'articolo 23 Decreto MEF e della Raccomandazione n. 9 del Codice di *Corporate Governance*, come anche richiamati dall'articolo 4.4. della *Fit & Proper Policy*.

3.3 Comitati endo-consiliari

In conformità al Codice di *Corporate Governance* e alla normativa applicabile, il CdA effettua con cadenza annuale un'autovalutazione *inter alia* sul funzionamento, sulla dimensione e sulla composizione dei propri Comitati endo-consiliari. Nel condurre tale autovalutazione, il CdA verifica che, laddove applicabile, siano adeguatamente rappresentate le competenze professionali e manageriali, anche di carattere internazionale, tenendo altresì conto dei benefici che possano derivare dalla presenza, all'interno degli stessi Comitati endo-consiliari, di diversi generi, fasce d'età e anzianità di carica.

Al fine di assicurare un adeguato equilibrio degli aspetti relativi alla D&I e in linea con quanto previsto dalla relazione del Consiglio di Amministrazione recante la propria composizione quali-quantitativa ottimale predisposta in vista del rinnovo di tale organo, Banca Generali ⁽²⁾:

3.3.1 Età e anzianità di carica

- (i) garantisce un corretto ricambio dei componenti dei Comitati endo-consiliari, prendendo in considerazione, amministratori appartenenti a diverse fasce d'età.

3.3.2 Genere

- (i) stabilisce che almeno uno dei componenti appartenga al genere meno rappresentato.

3.3.3 Competenze, profilo formativo e professionale

- (i) stabilisce che i componenti dei Comitati endo-consiliari posseggano i requisiti di professionalità previsti dalla normativa, anche regolamentare e di autodisciplina, applicabile alle banche e alle società quotate, in aggiunta a quelli previsti per la carica di Amministratore;
- (ii) raccomanda agli azionisti, al fine di assicurare efficacia alle attività dei Comitati endo-consiliari che si andranno a costituire, di considerare la candidatura di Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui:
- almeno uno sia in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e
 - almeno uno sia in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.
- (iii) prevede che i componenti dei Comitati endo-consiliari posseggano competenze coerenti con i compiti e con le responsabilità proprie di un determinato Comitato endo-consiliare.

⁽²⁾ Sempre in linea con il "Regolamento del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali" citato, cfr. nota 1 *supra* e nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare 285/2013 Banca d'Italia - "Disposizioni di Vigilanza per le banche".

	Politica sulla Diversità per i componenti degli Organi Sociali	VERSIONE 002 Pag. 11 di 11
---	---	--------------------------------------

3.3.4 Indipendenza

- (i) stabilisce che la totalità ⁽³⁾ dei componenti dei Comitati endo-consiliari obbligatori ai sensi delle disposizioni applicabili posseda i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa sopra richiamata e dal Codice di *Corporate Governance*;
- (ii) stabilisce che almeno un componente dei Comitati endo-consiliari non obbligatori ai sensi delle disposizioni applicabili – composti comunque tutti da consiglieri non esecutivi – posseda i requisiti d'indipendenza previsti dalla normativa applicabile sopra richiamata ⁽⁴⁾ e dal Codice di *Corporate Governance*;
- (iii) prevede che il Consiglio valuti la sussistenza dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa applicabile e dal Codice di *Corporate Governance*.

Fermi restando i requisiti minimi anzidetti comuni a tutti i Comitati endo-consiliari, la Banca valuterà di volta in volta ulteriori caratteristiche specifiche per ciascun Comitato, anche alla luce dei Comitati endo-consiliari di volta in volta costituiti eventualmente in aggiunta a quelli espressamente previsti e/o raccomandati da disposizioni normative, regolamentari o di autodisciplina.

⁽³⁾ Cfr. Art. 16, comma 1, lettera (d) del Regolamento Mercati.

⁽⁴⁾ Cfr. le Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare 285/2013 Banca d'Italia - “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV.