

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Politiche sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2014

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, in un'ottica di rafforzamento degli standard minimi di organizzazione e governo societario ed al fine di assicurare una "sana e prudente gestione" (come previsto dall'articolo 56 del D. Lgs. 385/1993), la Banca d'Italia con il Provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", ha delineato un quadro normativo che attribuisce al sistema di governo societario un ruolo centrale nella definizione delle strategie aziendali e delle politiche di gestione e controllo dei rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria. Ad ulteriore rafforzamento della centralità di tale ruolo, la Banca d'Italia ha emanato in data 6 maggio 2014 un nuove disposizioni in materia di governo societario a recepimento delle innovazioni in tema di *corporate governance* introdotte dalla direttiva 2013/36/UE, la c.d. CRD IV (cfr. primo aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza per le banche, contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - di seguito Circolare 285- , Titolo IV, "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi", Capitolo I, "Governo societario). Atteso che la CRD IV ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza, parallelamente al processo di aggiornamento delle disposizioni in materia di governo societario, Banca d'Italia ha provveduto ad aggiornare le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione (adottate nel mese di marzo 2011) pervenendo, in data 20 novembre 2014, alla pubblicazione del 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 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.

La citata normativa, in attuazione della CRD IV 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 *stakeholders* – 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 ed il sistema nel suo complesso.

Le nuove disposizioni contengono interventi che attengono principalmente a:

- 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 ed entro il limite di 2:1;
- il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex post (malus e claw-back);
- la previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale;
- l'applicazione di regulatory technical standards (di seguito anche RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, in merito a: (i) i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante e (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili;
- le regole in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione applicabili, tra gli altri, ai promotori finanziari;
- l'aggiornamento degli obblighi di informativa al pubblico.

In tale complessivo scenario, 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, sottoponiamo alla Vs. attenzione la Relazione sulla remunerazione e incentivazioni, qui allegata, che è composta da due sezioni: la prima illustra la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni ed incentivazioni; la seconda offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata nell'esercizio 2014, dando altresì disclosure dei compensi effettivamente corrisposti.

Nel rinviare al documento allegato 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 della prima sezione della Relazione che, come accennato, illustra le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società e dal Gruppo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche, mentre sui dati contenuti nella seconda 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, 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, che attestano (i) la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario per l'anno 2014 al vigente quadro normativo di riferimento e (ii) la conformità operativa delle prassi di remunerazione alla normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 23 aprile 2014, sono riportati, per estratto, nel documento allegato.

Infine Vi ricordiamo che le Disposizioni di Banca d'Italia richiedono che il "Comitato Remunerazioni" fornisca adeguato riscontro in merito all'attività da esso svolta in materia di politiche di remunerazione agli organi aziendali, compresa l'Assemblea e che tale riscontro è pure contenuto nel documento allegato.

Si riporta di seguito quello che é, 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 novembre 2013;
- visto l'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58;
- visto l'articolo 84-quater della deliberazione CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto l'articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (secondo il testo approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la Corporate Governance);
- esaminato il testo della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 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 e Nomine in merito;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

prende atto

dei contenuti della Seconda Sezione del testo della Relazione sulla Remunerazione e Incentivazione, inerenti all'attuazione nell'esercizio 2014 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2014 e

delibera

1) di approvare la Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione e Incentivazione, che illustra la politica in materia di remunerazione ed incentivazione della Società e del Gruppo;

2) di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alle politiche di remunerazione ed incentivazione, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare ad uno dei suoi componenti la concreta realizzazione delle stesse".

Milano, 31 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE