
**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE:
POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO E
RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE STESSE NELL'ESERCIZIO 2014**



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

Sezione I - Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario.....	5
1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva	5
2. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione.....	7
2.1 <i>Individuazione del personale più rilevante</i>	8
2.2 <i>Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche</i>	9
3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e incentivazione	9
3.1 <i>Assemblea degli Azionisti</i>	9
3.2 <i>Consiglio di Amministrazione</i>	10
3.3 <i>Comitato per la Remunerazione</i>	10
3.4 <i>Amministratore Delegato</i>	12
3.5 <i>Collegio Sindacale</i>	13
3.6 <i>Funzioni aziendali di controllo interno</i>	13
3.7 <i>Risorse Umane e altre funzioni</i>	13
4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati	13
4.1 <i>Determinazione del bonus pool</i>	14
4.2 <i>Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)</i>	14
4.3 <i>Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile</i>	15
4.4 <i>Istituzione di un meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa</i>	16
4.5 <i>Meccanismi di malus e di claw-back</i>	17
4.6 <i>Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali</i>	17
5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.....	17
5.1 <i>Componenti fisse della remunerazione</i>	17
5.2 <i>Componenti variabili della remunerazione</i>	18
5.3 <i>Rapporto tra la componente variabile e ricorrente della remunerazione</i>	20
5.4 <i>Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)</i>	20
5.5 <i>Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro</i>	21
5.6 <i>Politiche di riferimento</i>	21
6. Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati.....	22
7. Informazione sulle retribuzione per ruolo e funzioni.....	24
7.1 <i>Componenti il Consiglio di Amministrazione</i>	24
7.2 <i>Componenti il Collegio Sindacale</i>	24
7.3 <i>Personale più rilevante</i>	25
7.3.1 <i>Dirigenti con Responsabilità strategiche</i>	25
7.3.2 <i>Altro personale più rilevante</i>	28
7.3.3 <i>Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo</i>	29
7.4 <i>Altro personale</i>	30
7.4.1 <i>Altri Dirigenti</i>	30
7.4.2 <i>Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)</i>	30
7.4.3 <i>Relationship Manager</i>	30
7.4.4 <i>Gestori della Divisione AM, di BG Fiduciaria SIM e di BG Fund Management Luxembourg</i> 31	
8. Promotori Finanziari	32
8.1 <i>Informazioni sulla tipologia di rapporto</i>	32
8.2 <i>La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager</i>	32
8.3 <i>Remunerazione e incentivazione di Area Manager, Sales Manager e Private Banking Manager</i> 35	
8.4 <i>Istituti accessori alla remunerazione ricorrente</i>	35
8.5 <i>Forme di fidelizzazione</i>	35

Sezione II - Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2014..... 37

1.	Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati	37
2.	Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni.....	39
2.1	<i>Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione.....</i>	39
2.2	<i>Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale</i>	40
2.3	<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica.....</i>	40
2.3.1	<i>Amministratore Delegato e Direttore Generale</i>	40
2.3.2	<i>Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2014.....</i>	41
2.4	<i>Remunerazioni per Linee di attività relative al Personale più rilevante.....</i>	43
2.5	<i>Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante.....</i>	43
2.6	<i>Remunerazioni per il restante personale dipendente.....</i>	44
3.	Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari	45
4.	TABELLE	47

Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2015 al quadro normativo di riferimento.....

Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2014.....

Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione.....

Sezione I - Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario

1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Si ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della banca possano favorire la competitività ed il governo dell'impresa. Inoltre la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Già a partire dall'esercizio 2010 le politiche retributive sono state allineate, come richiesto dalla normativa, alle raccomandazioni del Governatore della Banca d'Italia in materia di "*sistemi di remunerazione e incentivazione*" emanate con il Provvedimento n. 321560 del 28 ottobre 2009 ed in tale ambito sono stati equiparati nelle logiche di politica retributiva sul compenso incentivante dirigenti e principali manager di rete, al fine di garantire massimo allineamento ai nuovi principi tra tutto il personale operante all'interno del Gruppo Bancario. Nei successivi esercizi le politiche retributive sono state elaborate in linea con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011, che hanno recepito a livello regolamentare la direttiva cd. CRD III, che ha introdotto regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche ed imprese di investimento.

In tale contesto complessivo, nel mese di dicembre 2013 Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione pubblica alcune modifiche alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. All'esito della consultazione, il 20 novembre 2014 ha pubblicato il 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 (di seguito anche le "Disposizioni"). Tale aggiornamento, che va ad abrogare il Provvedimento di marzo 2011, è volto in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno 2013. La nuova normativa contiene 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): agli indicatori quantitativi, legati al raggiungimento dei risultati, sono aggiunti indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale;

- 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; (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili;
- le regole in materia di politiche di remunerazione applicabili, tra gli altri, ai promotori finanziari;
- la revisione di altre regole già contenute nella CRD III, tra queste vi sono, ad esempio, i chiarimenti sulla possibilità di pagare la remunerazione variabile garantita e l'aggiornamento degli obblighi di informativa al pubblico.

Le politiche in materia di remunerazione sono quindi elaborate in conformità ai contenuti e alle previsioni delle citate Disposizioni, applicando, in alcuni casi, il principio di proporzionalità previsto dalle medesime, tenuto conto delle caratteristiche, delle dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta dalla Banca e dal Gruppo bancario.

In tale contesto si ricorda anche che, dalla fine del 2011, il Codice di Autodisciplina delle società quotate, da ultimo aggiornato a luglio 2014, ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre, sempre alla fine del 2011, la Consob ha attuato, con la Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123 ter del Testo Unico sulla Finanza; in tale ambito è richiesto alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata. Ciò ha comportato la necessità di coordinare le discipline emanate in materia dalle due diverse Autorità di Vigilanza.

Date tali premesse, le politiche di remunerazione sono redatte in adempimento sia delle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d'Italia il 20 novembre 2014 attraverso il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, sia delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti.

Con il presente documento si intende infatti assolvere in un'unica soluzione alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste dalla disciplina del settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti) e dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti.

Nella determinazione della strategia retributiva si ritiene imprescindibile l'allineamento con:

- la mission del Gruppo Bancario, in particolare per quanto riguarda la volontà di generare risultati costanti ed eccellenti per i nostri stakeholder nel breve e nel medio-lungo termine, assicurando al contempo la sana e prudente gestione del rischio, l'equilibrio dell'impresa e l'allineamento con gli obiettivi strategici;
- i valori del Gruppo Bancario, e più specificatamente la responsabilità, l'affidabilità e l'impegno, sui quali dev'essere improntata l'azione sia del top management che dei collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;

-
- la governance del Gruppo Bancario, quale modello societario/organizzativo ed insieme di regole che indirizzano l'operatività verso:
 - una puntuale e costante conformità alle norme,
 - il rispetto delle modalità con cui devono esplicitarsi le relazioni intercorrenti tra gli organi di governo e tra le diverse strutture aziendali,
 - l'osservanza e l'adeguatezza dei processi in essere in base al sistema di controllo e gestione dei rischi vigente;
 - la strategia adottata in tema di sostenibilità, tra le cui priorità vi sono quelle di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione, anche attraverso un'adeguata remunerazione, e disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio.

La politica delle remunerazioni così definita a sua volta supporta mission, valori, governance e sostenibilità, dando vita quindi ad una continua interazione che consente, da una parte, un costante miglioramento delle prassi retributive adottate e, dall'altra, il consolidamento degli elementi sopra considerati.

Obiettivo prioritario della politiche retributive è quindi garantire una remunerazione adeguata a fronte di una performance sostenibile. A tal fine ogni azione è ispirata e motivata dai seguenti principi:

- equità interna: la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate. Ciò vale sia per le posizioni apicali, sia per le altre fasce di popolazione, per queste ultime coordinandosi con quanto previsto in materia dal contratto collettivo nazionale ed aziendale in vigore;
- competitività: il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione ad indagini retributive sia generali che di settore;
- coerenza: intesa come capacità di accordare trasversalmente in tutto il Gruppo Bancario trattamenti retributivi analoghi a figure professionali assimilabili, tenendo conto della tipologia di business per cui le medesime operano, l'area geografica di appartenenza ed altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo. Ciò consente altresì di promuovere la crescita delle risorse anche attraverso la mobilità;
- meritocrazia: intesa come sistema volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed 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.

2. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le Disposizioni di Banca d'Italia si applicano all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggiore dettaglio, che si applicano al solo "personale più rilevante". Inoltre, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e

complessità dell'attività svolta in modo da realizzare gli obiettivi della regolamentazione. Ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità la normativa suddivide i gruppi bancari in tre categorie: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le banche di minori dimensioni o complessità operativa e le banche intermedie.

Banca Generali, sulla base di tale suddivisione, appartiene alla fascia delle banche intermedie (con un livello dimensionale prossimo a quello inferiore). Per tali banche, le Disposizioni prevedono che le regole di maggior dettaglio relative al personale più rilevante possano essere applicate con percentuali, periodi di differimento e di retention almeno pari alla metà di quelli stabiliti e crescenti in funzione delle caratteristiche della banca o del gruppo bancario.

Come precedentemente indicato, le Disposizioni di Banca d'Italia si riferiscono al "*personale*", categoria in cui rientrano (i) i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e (ii) i dipendenti e collaboratori. In tale ambito la banca individua il *personale più rilevante* al quale devono essere applicate le regole di maggior dettaglio. Per quanto attiene i promotori finanziari, legati alla società da un rapporto di agenzia, si applicano, in aggiunta ai principi generali, le previsioni di cui alla Sezione IV delle Disposizioni ("La politica di remunerazione per particolari categorie").

2.1 Individuazione del personale più rilevante

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia per identificare il "personale più rilevante", la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo bancario e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società ha effettuato, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e Nomine, un processo di autovalutazione.

Le sopra richiamate Disposizioni chiariscono che, per l'identificazione del personale più rilevante, le banche applicano le norme tecniche di regolamentazione (regulatory technical standards - RTS) emanate dalla Commissione europea su proposta della European Banking Authority. La Banca ha conseguentemente condotto la propria analisi per l'identificazione del personale più rilevante considerando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dagli RTS.

La suddetta autovalutazione ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del personale più rilevante: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli altri componenti della Direzione Generale (il Condirettore Generale e il Condirettore Generale Area Commerciale), i Direttori Centrali - Responsabili di Area -, i responsabili delle principali linee di business, i responsabili delle funzioni di controllo, compreso il responsabile della Direzione Risorse, ed i principali manager di rete. Più in dettaglio sono state identificate le seguenti categorie di soggetti, la cui attività professionale è ritenuta avere o potenzialmente avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca:

- a) Alta Dirigenza: Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri componenti della Direzione Generale e Direttori Centrali;
- b) Altro personale più rilevante: in tale ambito sono stati identificati (i) i responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti (principali linee di business): oltre al Condirettore Generale Area Commerciale, già appartenente all'Alta Dirigenza, si tratta del Responsabile della Direzione Finanza,

del Responsabile della Direzione Crediti e del Direttore Generale di BG Fund Management Luxembourg S.A. (di seguito anche BG FML); (ii) i soggetti che riportano direttamente al personale individuato al precedente punto (i) e che, per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: si tratta del Responsabile della Divisione Private e del Responsabile della Divisione Financial Planner. Nell'ambito di questa categoria, è stato altresì individuato il Responsabile della Divisione AM, in quanto le attività/autonomie/poteri attribuiti sono stati considerati come aventi impatto sostanziale sul rischio dell'azienda;

c) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: si tratta del Responsabile della Direzione Rischi Aziendali, del Responsabile della Direzione Internal Audit, del Responsabile della Direzione Risorse e dei Responsabili dei Servizi Risk Management e Compliance;

d) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca: si tratta dei Sales Manager Italia e dei manager territoriali qualificati come Area Manager e Private Banking Manager.

2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi della Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato. In tale contesto devono intendersi tali i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società. In coerenza con le scelte adottate dalla Società, sono ricompresi in tale categoria gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i componenti della Direzione Generale ed i Direttori Centrali.

Si precisa che nel seguito del documento, allorché si utilizzi genericamente il termine "dirigenti" questo è da intendersi in senso tecnico e quindi non comprensivo degli amministratori e dei componenti effettivi del Collegio Sindacale; peraltro nei diversi passaggi, ove opportuno, sarà fornita apposita precisazione in tal senso.

3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e incentivazione

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle politiche retributive è di competenza di organi e/o funzioni diverse e richiede il coinvolgimento e/o il supporto di soggetti differenti, anche a seconda dei destinatari a cui sono rivolte.

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica della politica in materia di remunerazione.

3.1 Assemblea degli Azionisti

In conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, all'Assemblea degli azionisti è attribuita la competenza a:

(i) stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;

(ii) approvare le politiche di remunerazione e incentivazione e i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari a favore degli organo con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachute).

Infine, ai Sensi dello Statuto, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, secondo quanto stabilito nella Sezione III, par. 1 delle Disposizioni.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione e incentivazione. Esso è inoltre responsabile della sua corretta attuazione; in particolare, tale organo, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, determina, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche (compresi i partecipanti ai Comitati consiliari), la retribuzione complessiva del Direttore Generale, dei componenti la Direzione Generale, dei Direttori Centrali, dei responsabili della principali linee di business e dei responsabili delle funzioni di controllo; inoltre provvede anche ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea degli azionisti, spetta poi al Consiglio di Amministrazione la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società e la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione del personale rilevante tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con la Politica di remunerazione adottata dalla società, gli obiettivi di lungo periodo della banca e del Gruppo Bancario, la cultura aziendale ed il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Il Consiglio di Amministrazione sottopone altresì annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa, corredata anche da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti ed in particolare della Direzione Risorse, dell'Area Governance e Rischi Aziendali, della Direzione Pianificazione e Controllo, del Servizio Risk Management e del Servizio Compliance.

3.3 Comitato per la Remunerazione

Banca Generali ha costituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione e Nomine, che svolge sia le funzioni attinenti alla remunerazione che quelle attinenti le nomine. Il predetto Comitato è attualmente composto da tre componenti non esecutivi e indipendenti del Consiglio di Amministrazione ed è, tra l'altro, titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2012 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014. Di seguito la descrizione della composizione vigente del Comitato:

Nome e Cognome	Carica
Paolo Baessato	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Fabio Genovese	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Ettore Riello	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007

Esso si è riunito dieci volte nel corso dell'esercizio 2014 e, fino alla data odierna, cinque volte nel corrente esercizio.

Costituiscono compiti del Comitato per quanto attiene la materia della remunerazione:

1. formulare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato;
2. esprimere pareri e proposte in merito alla determinazione dei criteri generali del trattamento economico spettante ai dirigenti con Responsabilità strategiche, previa proposta dell'Amministratore Delegato;
3. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando l'effettivo conseguimento dei risultati e degli obiettivi assegnati; formulare raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
4. esprimere pareri in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e vigilare direttamente sulla loro corretta applicazione;
5. esprimere al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti circa l'importo dell'eventuale compenso variabile da attribuire ai responsabili delle funzioni di controllo interno e di gestione dei rischi;
6. esprimere un giudizio qualitativo sull'attività svolta dalla Direzione Generale, nonché su quella svolta dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e sentito il Comitato Controllo e Rischi, dai Responsabili delle funzioni di controllo interno e di gestione dei rischi;

7. formulare pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto; valutare gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
8. esprimere nell'ambito delle proprie competenze valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance legati ai piani di incentivazione; monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati;
9. effettuare attività istruttoria qualora il Consiglio di Amministrazione decidesse di adottare eventuali piani di successione degli Amministratori esecutivi;
10. formulare pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di *stock option* e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici ed i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
11. esprimere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche delle controllate aventi rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ., nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime società;
12. assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
13. riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni in particolare, assicurando la presenza in assemblea attraverso il suo Presidente o altro componente del Comitato.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. L'organo di cui trattasi svolge regolarmente le attività propositive e consultive che gli sono proprie, redige i relativi verbali e le relazioni richieste dallo svolgimento dell'attività della banca.

Con l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, Banca Generali procederà al rinnovo dei propri Organi Sociali e conseguentemente anche della composizione dei Comitati consiliari. A questo proposito si rappresenta che, in adempimento alle nuove "Disposizioni di Vigilanza per le banche" di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Banca Generali, a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che resterà in carica per il triennio 2015-2017, provvederà a costituire il "Comitato Remunerazione", separatamente dal Comitato Nomine, nominando nel contempo i nuovi componenti.

3.4 Amministratore Delegato

L'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli Dirigenti, diversi da quelli la cui competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della politica determinata dall'Assemblea dei Soci e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, è di competenza dell'Amministratore Delegato, supportato dalla Direzione Risorse, dall'Area Governance e Rischi Aziendali, dalla Direzione Pianificazione e Controllo, dal Servizio Risk Management e dal Servizio Compliance per le parti di relativa competenza.

Il processo di assegnazione degli obiettivi il cui raggiungimento determina la corresponsione della retribuzione variabile e la determinazione dell'importo massimo della retribuzione variabile stessa è formalizzato e documentato.

3.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

3.6 Funzioni aziendali di controllo interno

Le funzioni di controllo della banca collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto sociale, nonché dell'autoregolamentazione, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- la funzione di Internal Audit, verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di settore. Anche in questo caso la funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- la funzione di Risk Management verifica l'adeguatezza degli indicatori di rischio utilizzati e, in fase di fissazione degli obiettivi, dei relativi parametri da correlare ai livelli di performance.

3.7 Risorse Umane e altre funzioni

La Direzione Risorse garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche.

La Direzione Pianificazione e Controllo è coinvolta in fase di definizione delle politiche retributive, per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.

4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati

Il sistema retributivo viene definito in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della banca.

In particolare il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili il cui peso è parametrato al peso strategico della posizione, alle quali, per alcuni managers, si aggiunge la partecipazione a Piani di *Stock Options* o a piani di *Long Term Incentive Plan*, che legano la retribuzione ad obiettivi di lungo termine della società o del gruppo di appartenenza.

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo di *Management by Objectives* coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* per l'esercizio di riferimento, mentre la componente variabile di medio-lungo periodo utilizza strumenti quali piani di *stock options* e *Long Term Incentive Plan* come di seguito più approfonditamente descritti.

In entrambi i casi vengono utilizzati indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza.

Tutte le forme di retribuzione incentivante, collegate alla *performance* della banca e del Gruppo Bancario, tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi secondo i principi di seguito descritti.

4.1 Determinazione del bonus pool

Con cadenza annuale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le politiche retributive, un *bonus pool* complessivo, attraverso una logica di tipo *bottom-up*, che potrà essere erogato, in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale e di liquidità, al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale.

Il livello del *bonus pool* complessivo non può quindi essere incrementato in funzione della performance aziendale, mentre è oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime di accesso ("gate d'accesso") di cui al paragrafo successivo.

4.2 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)

Per il Personale più rilevante, per gli altri dirigenti, nonché per tutti i dipendenti, per i *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario, il collegamento del diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, viene legato al raggiungimento di un *gate d'accesso* di Gruppo Bancario, comune a tutte le suddette figure, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario.

La composizione del *gate d'accesso* del Gruppo Bancario è rappresentata dai seguenti due indicatori:

- a) *ratio* patrimoniale: *Total Capital Ratio*¹, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima del 11,4%;
- b) *ratio* di liquidità: *Liquidity Coverage Ratio*², al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della banca, assicurando che disponga di sufficienti attività

¹ *Total Capital Ratio* - inteso come Patrimonio di Vigilanza / *Risk Weighted Assets (RWA)* (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F/ Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio)

² *Liquidity Coverage Ratio* - inteso come rapporto tra lo stock di [1] attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e [2] il totale dei deflussi di cassa netti

liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni – soglia minima del 105%.

Il *gate* d'accesso prevede, quindi, due *ratio* indicativi della solidità e liquidità della Banca e di conseguenza della capacità della stessa di erogare la componente variabile della remunerazione (c.d. sostenibilità).

Per ciascun *ratio* viene definita una soglia *on/off*. La condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita. Il *gate* d'accesso non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

4.3 Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per il personale più rilevante e nel dettaglio nel prosieguo specificate, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali e per i principali *manager* di rete operanti all'interno del Gruppo Bancario che maturino nel corso dell'esercizio un bonus superiore a € 75.000,00 è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo sarà erogato - verificato il superamento del *gate* d'accesso come sopra descritti - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il *bonus*; il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale.

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85.

Qualora il *bonus* effettivo maturato di cui trattasi sia invece inferiore o uguale alla soglia indicata di € 75.000,00 sarà erogato interamente dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso del Gruppo Bancario.

Per il personale più rilevante e i principali *manager* di rete, il compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale del 25% in azioni Banca Generali con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*:

nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato. Detto ratio, proposto dall'evoluzione normativa cd. Basilea3, è di natura segnaletica (prima applicazione su base dati del 31 marzo 2014); viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

- il 60% del bonus sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- il 20% del bonus sarà erogato con un differimento di un anno: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno;
- il restante 20% del bonus sarà erogato con un differimento di due anni: per il 75% in *cash* e per il 25% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno

Qualora il *bonus* effettivo maturato anche dal personale più rilevante sia inferiore alla soglia indicata di € 75.000,00 sarà erogato integralmente *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento ed *in cash*, dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso.

4.4 Istituzione di un meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

Per quanto attiene il rispetto dei rapporti tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile del personale più rilevante definite nelle Disposizioni sopra ricordate, è stato introdotto un meccanismo di "cap", volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale (comprensiva cioè di ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura non collegato al raggiungimento di risultati di *performance* individuali o aziendali o sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri, quali il periodo di permanenza).

Il meccanismo del *cap* verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto di 1:1 (o dove espressamente autorizzato di 2:1) con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Quindi tale meccanismo, operante per cassa, tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei bonus attinenti alla maturazione in esercizi precedenti a quello di introduzione del *cap* e differiti.

Tale meccanismo si riferisce agli strumenti di remunerazione variabile attribuiti a partire dall'esercizio di introduzione del meccanismo del *cap*. A tal fine verranno quindi sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi anteriori all'esercizio 2015 e non ancora pagati perché differiti.

Parimenti, qualora si venisse a modificare nel corso del tempo, in senso meno favorevole, il rapporto 1:1 (o, dove espressamente autorizzato, il rapporto 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di uno o più soggetti, preso a riferimento l'esercizio nel quale si è verificato il cambiamento nel rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, verranno sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti all'esercizio in oggetto e non ancora pagati perché differiti.

4.5 Meccanismi di malus e di claw-back

È previsto l'utilizzo, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario di apposito meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, non viene erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca, e, per tutto il personale, di una clausola di *claw-back* per effetto della quale la Banca, in caso di (i) accertati comportamenti dolosi o di colpa grave a danno della Banca stessa, (ii) accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca, e (iii) mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente. Parimenti la Banca ha facoltà di chiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo del *gate* di accesso di Gruppo.

4.6 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono ispirati anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivata della remunerazione.

5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Come già anticipato in precedenza il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili. Il monitoraggio delle dinamiche retributive, anche con riguardo ai mercati di riferimento, si fonda per le principali posizioni manageriali e professionali, sulla valutazione e "pesatura" secondo la metodologia dei punti HAY.

5.1 Componenti fisse della remunerazione

Secondo tale impostazione le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità allo stesso attribuite e delle competenze manageriali e tecniche possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine.

Tra le componenti fisse della remunerazione è stato introdotto lo strumento nella c.d. *Indennità di Carica*, nella configurazione dei pacchetti remunerativi dei manager con funzioni di controllo e del

dirigente responsabile delle scritture contabili. Tale strumento è una componente della retribuzione fissa in aggiunta alla tradizionale retribuzione annua lorda, è legato al ruolo specifico (l'indennità è assegnata per compensare uno specifico ruolo e/o le relative responsabilità, può essere oggetto di rinegoziazione, anche annualmente, in base a modifiche dei requisiti specifici del ruolo, fermo restando che la stessa viene meno nel caso in cui il beneficiario sia assegnato, nell'ambito dell'azienda, ad un ruolo che non prevede indennità di carica).

Nella remunerazione fissa totale del personale vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda, le indennità di carica, i compensi quali amministratore, le *housing allowance* (o i contratti di subaffitto), oltre alla previdenza integrativa collettiva aziendale, le garanzie sanitarie e le polizze aziendali per i casi di morte ed invalidità permanente, previste dal Verbale d'intesa per il personale dirigente del Gruppo Generali del 2 agosto 2010 e recepito il 1 dicembre 2010 anche per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Una parte importante delle componenti fisse della remunerazione è quindi rappresentata dal pacchetto *benefit*, che assume un peso significativo in rapporto alla retribuzione fissa (per quadri direttivi e aree professionali tale rapporto si attesta al 15% circa, per i dirigenti mediamente attorno al 25% circa). In particolare per i dirigenti esso comprende l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, le polizze vita e infortuni professionali ed extraprofessionali e l'autovettura aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale.

Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono quindi regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

5.2 Componenti variabili della remunerazione

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La performance viene valutata con un approccio che tiene conto - a seconda della fascia di popolazione e dell'arco temporale considerati - dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e, per quanto riguarda le figure apicali, dei risultati dell'azienda/gruppo nel suo complesso.

Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce: per le aree professionali ed i quadri direttivi non supera di norma il 30%, fatta eccezione per le figure che operano nell'ambito delle unità operative di natura commerciale, per i gestori operanti nella Divisione AM, in BG Fiduciaria SIM e in BG FML, per le quali può arrivare fino al 100% , nel caso di raggiungimento pieno dei risultati assegnati.

Nell'ambito del rapporto complessivo massimo consentito tra componente fissa e variabile per alcune posizioni a detta componente variabile può aggiungersi la partecipazione a *piani di incentivazione a lungo termine*.

Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali ad esempio *long term incentive plan*, piani di *stock options* e sistemi di *bonus* differiti) si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per tutti i dirigenti viene utilizzato il già citato meccanismo di *Management by Objectives*, coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali. Il sistema di *Management by Objectives* è collegato al principio delle *Balanced Scorecards*. L'adozione di questo strumento è tesa a tradurre le strategie del piano industriale di Gruppo in un insieme di obiettivi operativi, che tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle performance globali del Gruppo. Gli obiettivi, che sono in linea con quelli strategici previsti dal citato piano industriale di Gruppo vengono assegnati annualmente, in schede comunicate ai singoli destinatari. La finalità di tale strumento è quella della ricerca del massimo allineamento strategico del *management*, in quanto tutte le posizioni dirigenziali contribuiscono alla creazione di valore per gli *shareholder*, attraverso il raggiungimento di obiettivi sia quantitativi che qualitativi, ma comunque misurabili. Questi obiettivi vengono declinati all'interno dell'azienda e viene identificato l'impatto delle singole posizioni al raggiungimento dei relativi target.

La retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi. La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa sulle linee guida più avanti descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Il piano di *Management by Objectives* riservato ai *Relationship Manager* operanti nell'ambito della *Divisione Private Banking* e quello riservato ai gestori operanti nell'ambito della Divisione AME in BG FML sono focalizzati al raggiungimento di obiettivi quantitativi misurabili coerenti con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento.

Tra gli incentivi di lungo termine si ricorda che sono in corso:

- piani di *stock options*, destinati a dipendenti, Promotori Finanziari e Manager di rete, avviati in occasione della quotazione delle azioni ordinarie Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario;
- un piano di *stock options* riservato ai *Relationship Managers* della Divisione Private Banking, ai Promotori Finanziari ed ai Manager di rete.

Inoltre alcuni manager possono essere assegnatari di piani di *Long Term Incentive* (di seguito anche LTI). Il sistema, il cui utilizzo è in linea con la più diffusa prassi a livello internazionale, è volto a perseguire obiettivi di crescita di valore allineando, al contempo, l'interesse economico dei destinatari del LTI a quello degli Azionisti. Lo strumento mira quindi a rafforzare il legame tra la remunerazione del management e le performance attese secondo il piano triennale (c.d. performance assoluta) oltre al legame tra la remunerazione e la generazione di valore nel confronto con un gruppo di *peer* (c.d. performance relativa); con detto strumento si persegue quindi la fidelizzazione del *management*.

Anche detto strumento prevede *gate* di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potrà essere erogato il *bonus* ad esso collegato, meccanismi di *malus* e di *claw-back*.

In via straordinaria nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti una tantum garantiti specifici in fase di assunzione. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego.

5.3 Rapporto tra la componente variabile e ricorrente della remunerazione

Nelle Disposizioni di Banca d'Italia sopra citate, assume particolare rilevanza l'introduzione, per il personale più rilevante, di un limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

La Banca, al fine di assicurare il rispetto di tale rapporto, ha previsto:

- a) in via generale, una percentuale di remunerazione variabile al di sotto o pari a tale soglia per il personale;
- b) in ogni caso un meccanismo di "cap", volto ad assicurare il rispetto del suddetto rapporto 1:1 tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa totale come sopra descritto;
- c) per singole e determinate figure aziendali (Amministratore Delegato e Direttore Generale, Condirettore Generale, Condirettore Generale Area Commerciale, Responsabile Area Banca, due Sales Manager Italia, sei Area Manager, otto Private Banking Manager) la proposta motivata all'Assemblea dei Soci di derogare al rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, elevandolo fino al massimo del 2:1. Detta proposta - fondata sulle motivazioni espresse nella apposita relazione ed in particolare sulla considerazione che in un contesto di mercato specialistico come quello in cui opera la banca, in cui si trova a competere con players internazionali, un pacchetto remunerativo competitivo rispetto a quello dei *competitors*, per coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale o ruoli manageriali nelle strutture commerciali, consente di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa ed a garantire il conseguimento dei risultati di business -, in conformità alle previsioni regolamentari vigenti, è stata trasmessa nei termini previsti alla Banca d'Italia.

Anche per tali posizioni è in ogni caso previsto il meccanismo del *cap* di cui sopra, parametrato alla soglia in parola.

5.4 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari e tenuto conto degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività d'impresa della Banca e del Gruppo, l'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2007 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale della Società (*Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O*), secondo i seguenti termini di massima:

- a) durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- b) massimale: euro 10 milioni per sinistro/anno, per la globalità degli assicurati, con dei sottolimiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;

-
- c) esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

5.5 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di pattuire con singole figure aziendali dirigenziali un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvano per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca, gli stessi vengano modificati in senso sfavorevole, secondo le linee guida di seguito rappresentate.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro il trattamento che potrà essere riconosciuto all'interessato, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, sarà pari a quanto previsto a titolo di preavviso dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, più un importo massimo equivalente a ventiquattro mensilità di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio).

Nel caso della posizione di Amministratore Delegato e di Direttore Generale ricoperte dalla stessa persona, ai fini del calcolo dell'importo che potrà essere riconosciuto all'interessato, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda, di compenso per la carica da amministratore e della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio relativamente a ciascuna delle cariche.

L'accordo per la corresponsione di tale importo dovrà prevedere clausole di rinuncia in via generale ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico di Amministratore Delegato ed alla loro risoluzione, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della società e delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico di Amministratore Delegato e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

L'importo dovrà essere corrisposto in conformità a quanto previsto dalle ricordate Disposizioni di Banca d'Italia con particolare riferimento alle previsioni in materia di collegamento del compenso alla performance ed ai rischi, al differimento dell'erogazione ed alla corresponsione dello stesso parte in cash e parte in strumenti finanziari.

5.6 Politiche di riferimento

La politica retributiva del Gruppo Bancario è stata definita, per quanto attiene le prassi di mercato credito e finanza, tenendo a riferimento le indicazioni provenienti dall'indagine ABI-HAY, con l'obiettivo di disporre di indicazioni di *benchmark* circa la retribuzione fissa e variabile dei dirigenti del gruppo, operanti nei settori amministrativo, commerciale e di *asset management*.

Inoltre per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategica la definizione delle componenti del pacchetto è avvenuta anche con il supporto di specifiche indagini commissionate ad un esperto indipendente.

Infine, per quanto attiene la definizione dei principali *benefit* per dirigenti, quadri ed impiegati del gruppo (specificati, ove applicabile, nei rispettivi contratti integrativi aziendali), si è fatto riferimento alle politiche definite dal Gruppo di appartenenza.

6. Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati

La retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi, in quanto il meccanismo di *Management by Objectives*, che è posto alla base della componente variabile della retribuzione (di seguito anche *bonus*) dei dirigenti e dell'Amministratore Delegato, si basa sulla definizione ed attribuzione a ciascun dirigente di obiettivi specifici e ben individuati, per i quali è definito un valore *target*, e ad ognuno dei quali è attribuito un peso.

La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa sulle linee guida più avanti descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Una percentuale della retribuzione variabile, come di seguito puntualmente indicato, è collegata ad obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario. In particolare si tratta di:

- Raccolta netta Gruppo Banca Generali,
- *Cost income*,
- Utile netto consolidato,
- Risultato Operativo,
- *Return on Risk Capital* (parametro che evidenzia la relazione tra risultato operativo e capitale a rischio, dove il secondo rappresenta l'ammontare di capitale proprio che la banca dovrà impegnare per fronteggiare i rischi a cui si espone).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non inferiore all'80%; per gli altri dirigenti tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale compresa tra il 15% ed il 35% della stessa.

Fanno eccezione a tale regola i dirigenti con mansioni di *Relationship Manager* della Divisione *Private Banking* e i gestori della Divisione AM e di *BG FML* per i quali, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario a favore di obiettivi quantitativi individuali, connessi con il ruolo svolto nell'ambito del gruppo. La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente.

In particolare, in relazione alla posizione ricoperta, gli obiettivi quantitativi si riferiscono agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il dirigente è responsabile sulla base del *budget* aziendale dell'esercizio di riferimento.

Gli obiettivi qualitativi, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguardano il Gruppo Bancario e richiedono la collaborazione di tutti i dirigenti, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale.

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati alla Responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali, al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili delle funzioni di controllo e al Responsabile della Direzione Risorse, che non sono collegati a risultati economici della società e del gruppo.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi vengono formalizzati annualmente, in schede personali. A ciascun obiettivo vengono associati dei "pes", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di *performance* (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di *performance* previsti, la soglia minima d'accesso per l'erogazione del *bonus* e quella massima in caso di *overperformance*, nonché l'importo massimo del *bonus* raggiungibile.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'erogazione del *bonus*, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di *performance* raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso. La somma dei livelli di *performance* ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la *performance* totale sulla base della quale, qualora si verifichi la condizione che, fatti salvi i *gate* d'accesso precedentemente indicati, determina l'insorgenza del relativo diritto (raggiungimento almeno della soglia minima di accesso), viene quantificato l'ammontare del *bonus*. In tal modo viene garantita una correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo.

I livelli di *performance* individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali (non rientranti in nessuna delle categorie di cui in appresso), il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale; fanno eccezione un piano di *Management by Objectives* riservato ai *Relationship Manager* operanti nell'ambito della Divisione *Private Banking* e un piano di *Management by Objectives* riservato ai gestori operanti nella Divisione AM e in *BG FML*.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine ed in particolare il LTI, gli obiettivi quantitativi di riferimento devono essere collegati ad obiettivi attinenti a risultati del Gruppo per il triennio di riferimento. Inoltre l'accantonamento effettivo delle azioni è subordinato alla verifica annuale del superamento dei *gate* di accesso. Il Piano deve basarsi sui seguenti aspetti fondamentali:

- essere rolling e articolarsi in cicli, ciascuno della durata di tre anni;
- prevedere che l'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi venga erogato attraverso l'assegnazione di azioni;

- definire gli obiettivi ai quali subordinare l'erogazione dell'incentivo all'inizio del triennio di riferimento di ciascun ciclo;
- determinare il numero delle azioni da assegnare all'inizio di ciascun triennio.

7. Informazione sulle retribuzione per ruolo e funzioni

7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione viene determinato in occasione della nomina dall'Assemblea dei Soci, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile, in misura fissa oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività, avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore in merito.

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, ed indipendenti del Consiglio di Amministrazione è quindi composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico; gli stessi non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi. Per gli amministratori non muniti di deleghe esecutive (ivi compreso il Presidente) non sono contemplati nemmeno piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa o parametrata al numero di riunioni cui il consigliere presenzia - rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse ed avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore, in cui vengono esaminate le retribuzioni degli amministratori ed in particolare quelle degli amministratori partecipanti ai diversi Comitati.

La politica di remunerazione a favore del Presidente prevede la corresponsione di un compenso fisso annuo determinato anche sulla base di analisi comparative con figure analoghe. Si precisa infine che a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O, come sopra illustrata.

7.2 Componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene determinato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina e per tutta la durata del mandato. I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Ai soggetti in questione compete inoltre il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.

Ai componenti del Collegio Sindacale è altresì attribuito un ulteriore compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale, in conformità alle previsioni normative vigenti, dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I membri dell'organo di controllo beneficiano infine della polizza D&O, come sopra illustrata.

7.3 *Personale più rilevante*

Con riferimento a quanto illustrato in precedenza relativamente all'identificazione del "personale più rilevante", di seguito vengono riepilogate, aggregate per le categorie indicate, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva.

7.3.1 *Dirigenti con Responsabilità strategiche*

Per gli appartenenti a questa categoria, si prevede che la componente variabile della remunerazione sia articolata in modo tale da rispettare tutti i principi sopra enunciati ed inoltre da permettere (i) il differimento di una quota sostanziale della remunerazione incentivante e (ii) che una parte della remunerazione variabile venga corrisposta in strumenti azionari.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Come sopra anticipato le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dalla medesima persona.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone di un compenso fisso ricorrente e di un compenso variabile di breve termine, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare ad un massimo del 50% dell'emolumento ricorrente, (pari al rapporto del 45% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, del pagamento in azioni Banca Generali, quello del *gate* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto del 34% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, del pagamento in azioni Banca Generali, quello del *gate* di accesso ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, per la figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al fine di favorire lo sviluppo di un pacchetto retributivo sempre più orientato al lungo periodo e in coerenza con l'interesse degli Azionisti, potrà prevedere un beneficio pensionistico discrezionale, alimentato da versamenti periodici effettuati dalla Banca in una specifica polizza previdenziale per un importo non superiore al 45% dell'emolumento fisso previsto per la carica di Amministratore Delegato. L'erogazione, in conformità alle Disposizioni di Banca d'Italia e per effetto del principio di proporzionalità applicabile, avverrà contestualmente alla maturazione dei requisiti

pensionistici: per un 50% con pagamento *up front in cash* e, per il restante 50%, tramite assegnazione di azioni Banca Generali, soggette ad un periodo di *retention* di 3 anni³.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede, anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il *bonus range* relativo a tale LTI è fissato tra lo 0% ed il 175% del complessivo compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

Inoltre è previsto un indennizzo per il caso di anticipata cessazione della carica di Amministratore Delegato e di cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 5.5.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale beneficia inoltre della polizza D&O, come sopra illustrata.

Quale Direttore Generale beneficia anche di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL, del pacchetto benefit previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario e di un contratto di sublocazione per l'alloggio sulla piazza di Milano.

Condirettore Generale

La remunerazione del Condirettore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto del 42% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il *bonus range* relativo a tale LTI è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione corrisposta al Condirettore Generale, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

Il Condirettore Generale beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Il trattamento previsto in caso di

³ In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della maturazione dei requisiti pensionistici, l'erogazione del beneficio pensionistico discrezionale avverrà: per un 50% con pagamento *up front in cash* e, per il restante 50%, tramite assegnazione di azioni Banca Generali tenute in custodia per un periodo di tre anni e soggette all'applicazione dei *gate* d'accesso ed alle causole di *claw-back* previste dalla politica per le remunerazioni.

scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

Condirettore Generale Area Commerciale

La remunerazione del Condirettore Generale Area Commerciale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 100% della remunerazione annua lorda (pari al rapporto del 81% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale), qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il bonus range relativo a tale LTI è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione corrisposta al Condirettore Generale Area Commerciale, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

Con il Condirettore Area Commerciale è stato pattuito un indennizzo per il caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 5.5.

Egli beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Direttori Centrali

La remunerazione del Direttore Centrale Responsabile Area CFO, in quanto anche Dirigente responsabile della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art.154-bis del D.Lgs. 58/1998, si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), di una indennità di carica (come prevista al paragrafo 5.1) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso e di uno specifico gate individuato per la posizione, a quella di differimento di erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*.

La remunerazione variabile potrà arrivare fino ad un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

La remunerazione del Direttore Centrale Responsabile dell'Area Governance e Rischi, si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), di una indennità di carica (come prevista al paragrafo 5.1) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica del *gate* d'accesso e di uno specifico *gate* individuato per la posizione, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*.

La remunerazione variabile potrà arrivare fino ad un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

La remunerazione del Direttore Centrale Area Banca si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali, e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% della remunerazione annua lorda (pari al rapporto del 42% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale) qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Il bonus range relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso.

Il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta al Direttore Centrale Area Banca, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

I Direttori Centrali beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino ad un massimo del 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o retention.

7.3.2 Altro personale più rilevante.

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, del pagamento in azioni Banca Generali, a quello dei *gates* di accesso, ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile

sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può arrivare ad un massimo del 66% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto massimo del 51% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale) per i dirigenti del Gruppo Banca Generali e può arrivare al 100% della retribuzione annua lorda (pari al rapporto massimo del 83% tra remunerazione variabile di breve periodo e la remunerazione fissa totale) per le posizioni dei responsabili della Divisione AM, della Divisione Private Banking e della Divisione Financial Planner.

In tutti i casi non è previsto un minimo garantito.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione corrisposta per tali dirigenti sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

I dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.3.3 Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo

La remunerazione dei dirigenti e quadri direttivi appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua (RAL) (omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare fino ad un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

Per i dirigenti e quadri direttivi responsabili di funzioni di controllo gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

I dirigenti appartenenti a tale categoria beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL (che può arrivare fino al 16,5% nel caso di dirigenti provenienti da altre società del Gruppo Generali) e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento;

eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4 *Altro personale*

7.4.1 *Altri Dirigenti*

La remunerazione degli altri dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% ad un massimo del 70% della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un piano di *Long Term Incentive*.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Essi beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti con i dirigenti appartenenti a tale categoria nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4.2 *Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)*

La remunerazione degli altri dipendenti avviene in conformità al CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale per quanto attiene agli istituti di natura economica e dagli Accordi a Latere di pari data per quanto riguarda altri *benefit* di contenuto anche normativo. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

7.4.3 *Relationship Manager*

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei *Relationship Manager* (dirigenti o non dirigenti) ed operanti all'interno della *Divisione Private Banking* è previsto un piano di *Management by Objectives*.

La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare fino ad un massimo del 100% della remunerazione annua lorda e non prevede nessun minimo garantito.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Considerato che l'attività dei Relationship Manager è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti: (i) accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo Relationship Manager ai fini della determinazione del bonus maturato e la valutazione del rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio; (ii) un meccanismo di malus, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi. Inoltre la Banca si riserva comunque la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione del bonus nei casi di:

- provvedimento disciplinare comminato al Relationship Manager o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento;
- danni reputazionali conclamati causati alla banca per l'operato del Relationship Manager;

(iii) una clausola di claw-back per effetto della quale la banca, in caso di accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi, di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e di mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, ha diritto di richiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Coloro che appartengono alla categoria e sono anche dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti con i dirigenti appartenenti a tale categoria nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4.4 Gestori della Divisione AM, di BG Fiduciaria SIM e di BG Fund Management Luxembourg

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Gestori della Divisione AM (dirigenti o non dirigenti), di BG Fiduciaria SIM e di BG FML è previsto uno specifico piano di *Management by Objectives*.

La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare ad un massimo del 100% della remunerazione annua lorda e non prevede nessun minimo garantito.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

8. Promotori Finanziari

8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto

I Promotori Finanziari sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Promotore Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto della società e, su indicazione della stessa, anche nell’interesse di società terze mandanti – nell’ambito della prestazione del servizio di consulenza, la promozione ed il collocamento in Italia degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti diversi indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l’assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Il rapporto può avere termine (oltre che per il verificarsi degli eventi estintivi previsti dalla legge) a seguito di risoluzione consensuale o di dichiarazione di recesso di una delle due parti, nel rispetto dei previsti periodi di preavviso, salvo che non si verifichi un inadempimento di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto.

La struttura distributiva è organizzata in modo gerarchico in due divisioni, di cui una specializzata nei confronti della clientela *private*.

Nella Divisione Financial Planner i Promotori Finanziari sono qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza in *Junior Financial Planner*, *Financial Planner*, *Professional Financial Planner* e *Private Financial Planner*. L’assegnazione alle diverse categorie avviene prendendo in considerazione sia l’esperienza che le masse in gestione. Il coordinamento dei Promotori Finanziari è demandato ad una struttura manageriale di secondo livello costituita dai *District Manager* - responsabili di singoli punti operativi di carattere locale e dei relativi gruppi di Promotori Finanziari, che si avvalgono in taluni casi dell’ausilio di supervisori, gli *Executive Manager* – e ad una struttura di primo livello, gli *Area Manager*, che riportano al Responsabile della Divisione Financial Planner. A tale struttura, si affianca in parallelo una ulteriore struttura caratterizzata da Promotori Finanziari denominati *Financial Planner Agent*, che svolgono l’attività assicurativa per conto delle compagnie del gruppo Generali, che rispondono direttamente ad una struttura manageriale di primo livello rappresentata da un *Sales Manager*, che riporta al Responsabile della Divisione Financial Planner.

Nella Divisione *Private Banking* i singoli Promotori Finanziari sono coordinati da una struttura manageriale di primo livello, i *Private Banking Manager*, che riportano al *Sales Manager* che, a sua volta, risponde al Responsabile della Divisione *Private Banking*.

Queste figure professionali sono destinatarie, nell’ambito di una disciplina comune, di una specifica regolamentazione economica i cui principi generali sono di seguito enunciati.

8.2 La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager

La remunerazione dei Promotori Finanziari è interamente variabile in ragione della natura autonoma del rapporto di lavoro. Essa è costituita da provvigioni di diversa natura, che sono influenzate dalla tipologia di attività svolta e dalla gamma di prodotti collocati. La remunerazione del promotore finanziario ha natura di reddito d’impresa, nella determinazione del quale intervengono anche costi di produzione variabili o fissi (si pensi ad es. ai costi per la remunerazione di propri collaboratori), e

riceve un trattamento fiscale del tutto diverso da quello del reddito di lavoro subordinato, cui è difficilmente equiparabile.

Il sistema remunerativo è stabilito in via generale e comune per tutti i promotori finanziari appartenenti ad una determinata categoria e non è quindi direttamente connesso all'incidenza dell'attività del singolo promotore sul profilo di rischio dell'intermediario. Esso deve coniugare la necessità di riconoscere ai Promotori Finanziari una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, in linea con quanto comunemente praticato nel mercato di riferimento, con la necessità di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione dei Promotori Finanziari di Banca Generali è costituita dalle seguenti voci principali:

(i) provvigioni di vendita: la Banca riconosce al Promotore Finanziario quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione di prodotti Finanziari. Tali commissioni sono differenti in ragione delle varie tipologie di prodotto e modulabili in ragione dell'importo versato e/o del patrimonio del cliente. Di queste commissioni normalmente viene retrocessa una percentuale al Promotore Finanziario, che può variare in funzione del livello professionale ricoperto;

(ii) provvigioni di gestione e mantenimento: la Banca riconosce al Promotore Finanziario su base mensile una provvigione volta a remunerare il servizio di consulenza ed assistenza che il Promotore Finanziario presta al cliente nel corso del rapporto, commisurata al valore degli investimenti della clientela, differenziata sia per ruolo del Promotore Finanziario che per tipologia di prodotto;

(iii) provvigioni ricorrenti: sono simili alle precedenti, ma riferite specificamente alle commissioni di gestione pagate dai clienti relativamente alle gestioni di portafogli;

(iv) provvigioni di consulenza: sono simili alle precedenti, ma riferite alla prestazione del servizio di consulenza specifica a pagamento.

Le provvigioni di cui trattasi hanno carattere ricorrente e pertanto non hanno valenza incentivante.

Considerato che l'attività dei Promotori Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo in capo al Promotore Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Promotore Finanziario e la Banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui il Promotore non svolga regolarmente tale attività.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'attività di promozione diretta svolta dai *Manager* vi è una ripartizione delle provvigioni analoga a quella sopra illustrata per i Promotori Finanziari; le stesse regole generali con percentuali specifiche presiedono al calcolo delle provvigioni corrisposte per l'attività di promozione mediante supervisione da loro realizzata.

Considerato che anche l'attività dei *Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza

nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine anche per i *Manager* sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo di indirizzare i Promotori coordinati a svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il *Manager* e la banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui i Promotori coordinati non svolgano regolarmente tale attività. Inoltre, nell'ambito di un processo di progressiva responsabilizzazione dei *Manager* nell'attività di coordinamento e supervisione, sono previsti meccanismi economici volti a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata, anche al fine della determinazione della remunerazione di natura ricorrente. Sono inoltre previsti per i Promotori Finanziari e per i *Manager* sistemi di incentivazione basati sull'individuazione di obiettivi individuali, per i Promotori Finanziari e di gruppo per i *Manager*. Tali sistemi si focalizzano sui servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite.

Gli obiettivi di cui trattasi devono sempre essere realizzati nel rispetto della necessità di mantenere la correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenere i rischi legali e reputazionali.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Il diritto alla percezione dei *bonus* derivanti dai suddetti sistemi è inoltre subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del *gate* d'accesso di Gruppo Bancario di cui al precedente punto 4.1.

Inoltre, anche le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i principi di correttezza nelle relazioni con la clientela. A tal fine sono stati introdotti: (i) meccanismi di *malus* in base ai quali la Banca non procederà all'erogazione dei benefici previsti dai piani di incentivazione nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca. Inoltre la Banca si riserva la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione dei benefici nei casi di provvedimento disciplinare comminato al Promotore Finanziario o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e danni reputazionali conclamati causati alla Banca dall'operato del Promotore Finanziario stesso. Ai fini della determinazione del bonus maturato sono inoltre considerati anche il numero e la rilevanza economica dei reclami imputabili all'attività del singolo Promotore Finanziario ed il rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio; (ii) clausole di *claw-back* in base alle quali la Banca, in caso di (i) comportamenti dolosi o gravemente colposi del Promotore Finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, (ii) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e (iii) mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, ha diritto di richiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente. Parimenti la Banca ha facoltà di chiedere la restituzione dei

bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo del gate di accesso di Gruppo.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata per i promotori finanziari ed i *Manager* anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

8.3 Remunerazione e incentivazione di Area Manager, Sales Manager e Private Banking Manager

Come detto, il coordinamento delle reti dei Promotori Finanziari della Divisione Financial Planner è affidato agli *Area Manager* ovvero a un *Sales Manager* mentre quello dei Promotori Finanziari della Divisione *Private Banking* è affidato a un *Sales Manager*, a cui riportano i *Private Banking Manager*.

Le regole di remunerazione e di incentivazione di queste categorie manageriali sono le medesime sopra illustrate.

Tuttavia, considerata l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito a *Sales Manager*, *Area Manager* e *Private Banking Manager* detti soggetti sono ricompresi tra il personale più rilevante; conseguentemente, per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione, sono applicate anche le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali, dei *gates* di accesso, oltre che i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza applicate al personale più rilevante, che maturi nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000,00.

Su motivati presupposti anche per dette figure potrà essere deliberata la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti ricorrente ed incentivante della remunerazione corrisposta alle suddette figure, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

8.4 Istituti accessori alla remunerazione ricorrente

Sono riconosciuti ai Promotori Finanziari ed ai *Manager* una copertura assicurativa per il caso di infortunio malattia e invalidità permanente e gli istituti previdenziali e di fine rapporto previsti dalla normativa. A ciò si aggiunge una specifica polizza finalizzata a garantire un reddito minimo in caso di grave inabilità permanente (*Long Term Care*).

Queste misure hanno lo scopo di riconoscere a Promotori Finanziari e *Manager*, accanto alla retribuzione ordinaria, una serie di protezioni e di coperture volte a consolidare il rapporto professionale con la banca, a reciproca garanzia di continuità di risultati nel tempo e nella convinzione anche che tali tutele consentano un rapporto più efficace e sereno nei confronti della clientela.

8.5 Forme di fidelizzazione

Quali forme di fidelizzazione dei Promotori Finanziari sono utilizzati diversi strumenti:

- a) piani di *Stock Options* legati al raggiungimento di specifici obiettivi;
- b) i *bonus* differiti di fidelizzazione, per effetto dei quali un importo predeterminato viene investito in una polizza di capitalizzazione e può essere erogato dopo 7 anni dalla data di ingresso ed a

condizione che, alla data di liquidazione, il Promotore Finanziario abbia mantenuto il suo rapporto professionale con il Gruppo Bancario ed abbia raggiunto un obiettivo significativo quanti-qualitativo di patrimonio;

c) una forma di contribuzione previdenziale integrativa e differenziata a favore di Promotori Finanziari (a condizione che rispondano ad alcuni requisiti minimi) e *Manager*, graduata in ragione di una progressione di risultati conseguiti annualmente, destinata ad essere erogata all'atto del pensionamento ed a patto che il Promotore Finanziario o il *Manager* mantenga il suo rapporto di lavoro con l'azienda.

Sezione II - Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2014

1. Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati

Come illustrato nel documento *Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario* approvato dall'assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2014 la politica retributiva di Banca Generali per l'esercizio 2014 è stata impostata per mantenere la finalità di perseguire la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario seguendo la mission del Gruppo Bancario, con particolare riferimento alla volontà di generare risultati costanti ed eccellenti per gli stakeholder nel breve e nel medio-lungo termine, assicurando al contempo la sana e prudente gestione del rischio, l'equilibrio dell'impresa e l'allineamento con gli obiettivi strategici.

Le politiche di remunerazione relative all'esercizio 2014 sono state redatte ed applicate avendo riguardo sia alle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 - e, nei limiti ivi indicati, alle modifiche alle stesse sottoposte a consultazione pubblica nel mese di dicembre 2013 - sia in adempimento delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti, come modificato a seguito della delibera n. 18049 adottata dalla Consob in data 23 dicembre 2011. Si è infatti inteso assolvere in un'unica soluzione sia alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione introdotte dalla disciplina del settore bancario che al Regolamento concernente la disciplina degli Emittenti.

Il sistema retributivo è stato implementato in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della banca.

In particolare il pacchetto retributivo è risultato costituito da componenti fisse e da componenti variabili, il cui peso è stato parametrato al peso strategico della posizione, a cui, per alcuni managers, si è aggiunta la partecipazione a *Long Term Incentive Plan* relativi ad obiettivi di lungo termine della società e del gruppo di appartenenza.

Tutte le forme di retribuzione variabile, sia definite su base di piani di incentivazione con obiettivi collegati alla performance della Banca e del Gruppo Bancario, sia definite su base discrezionale con un processo collegato a quello di valutazione della prestazione, sono state parametrizzate ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono state strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi mantenendo i seguenti principi:

a) Soglie minime d'accesso (c.d. *gate* d'accesso)

Al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* nonché per tutto il personale destinatario di bonus su base discrezionale e per i Promotori Finanziari ed i *manager* di rete operanti all'interno del Gruppo Bancario, il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è stato subordinato al raggiungimento di un *gate* d'accesso relativo a determinati risultati del Gruppo Bancario.

Il suddetto *gate* d'accesso del Gruppo Bancario è composto dai seguenti due indicatori: (i) al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute è stato individuato un *ratio* patrimoniale, il *Total Capital Ratio* (soglia minima definita del 11,4%) e (ii) al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni, il *Liquidity Coverage Ratio*, (soglia minima definita del 105%).

La citata politica in materia di remunerazioni approvata dall'Assemblea degli azionisti per l'esercizio 2014, prevede che ciascun *ratio* operi attraverso una soglia *on/off*. La condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è rappresentata quindi dal fatto che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita. Il *gate* d'accesso non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

Il *gate* d'accesso del Gruppo Bancario è presente anche nei cicli dei piani di LTIP con il medesimo meccanismo e le medesime soglie previste per la remunerazione variabile a breve termine.

Sempre in relazione ai cicli dei piani di LTIP del Gruppo Generali è presente un *gate* d'accesso relativo al gruppo medesimo individuato specificamente per ciascun ciclo di LTIP. I *ratios* del Gruppo Bancario come sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'esercizio 2014; infatti dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2014, si rilevano i seguenti valori:

Total Capital Ratio gruppo Banca Generali pari al 14,2% (soglia al 11,4%)

Liquidity Coverage Ratio gruppo Banca Generali pari al 209,1% (soglia al 105%)

Conseguentemente essi danno diritto:

- alla maturazione dei bonus relativi all'esercizio in oggetto;
- al pagamento, in relazione al solo *gate* del Gruppo Bancario, della quota di competenza 2014 dei *bonus* relativi agli esercizi 2012 e 2013 il cui pagamento sia stato differito nell'esercizio 2014;
- alla maturazione e/o pagamento dei cicli di LTIP la cui maturazione si riferisce al superamento dei *gates* per l'esercizio 2014 e in seguito dettagliati.

b) Differimento dell'erogazione del compenso variabile

Per tutto il personale, per i principali *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario che abbiano maturato nel corso dell'esercizio un bonus superiore a € 75.000,00, viene applicato un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, è stato definito come segue: il 60%

dell'importo viene erogato - verificato il superamento dei *gates* d'accesso di Gruppo Bancario come sopra descritti - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il *bonus*; il 20% verrà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale del Gruppo Bancario riguardanti l'esercizio successivo ed il rimanente 20% verrà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale del Gruppo Bancario.

Sulle singole *tranches* di *bonus* oggetto di differimento è stato riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, in conformità a quanto previsto nelle politiche in materia di remunerazione, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85 punti percentuali;

c) Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

Per il personale con retribuzione variabile basata su meccanismi di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i manager di rete ed i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario sono state formalizzate apposite clausole di *malus* e di *claw-back* che prevedono il mancato pagamento e/o la restituzione dei bonus già corrisposti al verificarsi delle condizioni specificamente definite nelle politiche di remunerazione approvate.

d) Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono stati formalizzati anche secondo criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso la previsione di specifiche clausole di *malus* e di *claw-back*, che prevedevano anche la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* e del singolo *Promotore Finanziario* ai fini della determinazione del *bonus* maturato oltre che alla valutazione di situazioni particolari in presenza di provvedimenti disciplinari, ispezioni non ordinarie o danni reputazionali.

e) Corresponsione di una parte della retribuzione variabile mediante strumenti finanziari

Per i *Key managers* una quota della retribuzione variabile, come nel prosieguo in dettaglio indicato, viene corrisposta in strumenti finanziari che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, sono stati individuati nelle azioni della controllante Assicurazioni Generali S.p.A. per i *Key managers* destinatari dei piani di LTIP.

2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2014, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento a:

2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2014. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono

stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

In particolare, la remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione ammonta a complessivi € 70.000 che vengono riversati alla società di appartenenza.

I dati consuntivi – ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione - sono dettagliatamente esposti nella *TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O come illustrato nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2014.

2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. E' stato altresì attribuito un ulteriore e diverso compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella *TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

A favore dei membri del Collegio Sindacale è stata stipulata una polizza D&O, come illustrata nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2014.

2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

2.3.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dal dott. Piermario Motta. La remunerazione riconosciuta per il ruolo di Amministratore Delegato è composta da (i) un compenso fisso complessivo liquidato di € 250.000 e (ii) dai compensi variabili di seguito indicati.

La remunerazione riconosciuta per il ruolo di Direttore Generale è composta (i) da una retribuzione annua lorda onnicomprensiva pari ad € 750.000, (ii) dai compensi variabili di seguito indicati, oltre che (iii) da altri compensi e benefit relativi alla posizione di dirigente del Gruppo Bancario.

In particolare, la retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, ammonta a complessivi € 500.000, equamente ripartiti per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Nel corso del 2014, così come previsto nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio, a seguito del raggiungimento di obiettivi economici di raccolta netta,

preventivamente prestabiliti, è stata riconosciuta un'ulteriore componente premiante di breve termine, pari a € 100.000, equamente ripartita per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Motta (i) ha maturato, in esecuzione del LTIP 2012, un incentivo in cash pari a € 1.079.597 (parimenti ripartiti per il ruolo di Amministratore Delegato e per il ruolo di Direttore Generale) che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali; (ii) partecipa ai piani LTIP 2013-2015 e LTIP 2014-2016, in esecuzione dei quali, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al termine dei periodi di performance – subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui ai LTIP in questione - sono rispettivamente di n.130.407 per il LTIP 2013-2015 e di n. 105.755 per il LTIP 2014-2016. Per l'esercizio 2014 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione rispettivamente di n. 34.651 azioni da accantonare per il secondo anno del LTIP 2013-2015 e di n. 28.101 azioni da accantonare per il primo anno del LTIP 2014-2016. Per l'esercizio 2014 ammonta a € 94.646 il valore del contratto di sublocazione di cui beneficia il Direttore Generale per un alloggio sulla piazza di Milano. Inoltre la remunerazione complessiva del Direttore Generale include € 215.616 per benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario.

2.3.2 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2014

La remunerazione dei Condirettori Generali e dei Direttori Centrali, responsabili di Area (Dirigenti con responsabilità strategica) è composta (i) da una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), (ii) da una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, come di seguito illustrato e da (iii) altri compensi e benefit relativi alla posizione di dirigenti del Gruppo Bancario.

Per quanto riguarda i Condirettori Generali:

(i) la remunerazione riconosciuta al dott. Giancarlo Fancel (cessato dalla carica in data 30 aprile 2014) per il periodo di permanenza in carica è stata di € 100.000 relativamente alla retribuzione annua lorda omnicomprensiva (RAL), e non ha portato all'attribuzione di una retribuzione variabile di breve termine. Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Fancel ha maturato, per la quota di competenza di Banca Generali (sino al 30/04/2014), in esecuzione del LTIP 2012, un incentivo in cash pari a € 86.303. L'importo complessivo che verrà percepito dal dott. Fancel, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali. Per il LTIP 2013-2015 restano a carico di Banca Generali solo le nr. 8.137 azioni per l'esercizio 2013.

Inoltre la remunerazione complessiva del dott. Fancel include € 22.339 per benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario;

(ii) la retribuzione annua lorda (RAL) riconosciuta al Condirettore Generale Area Commerciale dott. Gian Maria Mossa ammonta a € 300.000.

La retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, ammonta a complessivi € 300.000, pari al 100% della retribuzione annua lorda.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Mossa partecipa ai piani LTIP 2013-2015 e LTIP 2014-2016, in esecuzione dei quali, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al termine dei periodi di performance – subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui ai LTIP in questione, sono rispettivamente di n. 39.122 per il LTIP 2013-2015 e di n. 31.726 per il LTIP 2014-2016. Per l'esercizio 2014 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione rispettivamente di n. 10.396 azioni da accantonare per il secondo anno del LTIP 2013-2015 e di n. 8.430 azioni da accantonare per il primo anno del LTIP 2014-2016.

Inoltre la remunerazione complessiva del dott. Mossa include € 88.695 per benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Con riferimento ai Direttori Centrali, responsabili di Area che comprendono i responsabili dell'Area Governance e Rischi Aziendali, dell'Area CFO e dell'Area Banca, la retribuzione fissa complessiva è costituita dalla retribuzione annua lorda (RAL) ad essi riconosciuta per complessivi € 606.000, oltre a complessivi € 224.000 per indennità di carica.

La retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, ammonta a complessivi € 201.111, pari rispettivamente per i responsabili dell'Area Governance e Rischi Aziendali, dell'Area CFO e dell'Area Banca al 26,43%, 50% e 23,33% delle retribuzioni annue lorde percepite e al 16,50%, 50% e 15,56% delle remunerazioni annue lorde complessive.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, i Direttori Centrali (i) hanno maturato, in esecuzione del LTIP 2012, un incentivo in cash pari a € 207.898 che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali; (ii) nr. 2 Direttori Centrali (non è incluso il Responsabile dell'Area CFO che aveva assunto la carica in data 1 settembre 2013) partecipano ai piani LTIP 2013-2015 in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potranno ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al termine dei periodi di performance – subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui ai LTIP in questione è di n. 48.902; la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione di n. 12.994 azioni da accantonare per il secondo anno del LTIP 2013-2015; (iii) nr. 1 Direttore Centrale (non sono inclusi i responsabili dell'Area Governance e Rischi Aziendali e dell'Area CFO in quanto non più destinatari dei piani LTIP per il ruolo ricoperto) partecipa al piano LTIP 2014-2016 in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al termine dei periodi di performance – subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui ai LTIP in questione è di n. 21.151; la verifica del livello di raggiungimento

degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione di n. 5.620 azioni da accantonare per il primo anno del LTIP 2014-2016.

I Direttori Centrali sono complessivamente assegnatari al 31.12.2014 di residui n. 9.500 diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Option* per i dipendenti avviato in occasione dell'ammissione alla negoziazione delle azioni Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

La remunerazione complessiva dei Direttori Centrali include, inoltre, € 166.665 per benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario.

2.4 Remunerazioni per Linee di attività relative al Personale più rilevante

In applicazione di quanto previsto dall'art. 450 del CRR (REG. UE 575/213), lettera g) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al Personale più rilevante sono esposte nell'*Allegato Art.450 CRR, lettera g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante"*.

2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2014 per le categorie del Personale più rilevante sono esposte nell'*Allegato Art.450 CRR, lettera h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"* e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria.

In particolare:

- a) *Key Managers*: Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri componenti della Direzione Generale e Direttori Centrali; i *manager* inclusi in tale gruppo rappresentano l'Alta Dirigenza della banca e sono altresì i dirigenti con responsabilità strategiche della stessa;
- b) Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Condirettori Generali (ove non già ricompresi nella categoria dei *Key Managers*): Responsabile della Divisione A.M., Responsabile della Divisione Private Banking, Responsabile della Divisione Financial Planner e Responsabile della Direzione Risorse. Non vengono ricompresi in tale categoria i responsabili delle funzioni di Comunicazione Esterna, di Pianificazione Strategica, di Investor Relations che pure operano a riporto diretto dell'Amministratore Delegato/Condirettore Generale, in considerazione del ridotto impatto delle suddette funzioni sul profilo di rischio della banca. Per lo stesso motivo non vengono ricompresi i responsabili delle altre funzioni a riporto diretto di altri componenti della Direzione Generale se non per quanto previsto ai punti precedenti. Per le altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di BG Fund Management Luxembourg SA;
- c) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali e della Direzione Internal Audit e Responsabili dei Servizi Risk Management, Compliance e Anti Money Laundering;

d) Altri *risk takers*: (i) dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che tempo per tempo sono membri del Comitato Crediti avente potere deliberativo e del Comitato Rischi di Banca Generali: alla data del presente documento: Responsabile della Direzione Crediti, e (ii) altri dirigenti responsabili di importanti linee di business: Responsabile della Direzione Finanza. Non vengono invece ricompresi tra gli altri *risk takers* altri soggetti titolari di limitate deleghe operative in materia di credito e di finanza, sia in considerazione dell'importo limitato delle autonomie concesse sia della responsabilizzazione sulla loro attività dei diretti responsabili, ricompresi nelle categorie di cui sopra;

e) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca: Sales Manager Italia, Area Manager, Private Banking Manager, Project Manager Italia e Insurance Trainee.

Le persone facenti parte del "personale più rilevante" remunerate più di € 1 milione sono complessivamente 6 di cui 5 nella fascia da € 1 a 1,5 milioni e 1 nella fascia da da 2,5 a 3 milioni (nel conteggio sono esclusi piani LTIP triennali ancora in corso mentre sono inclusi i piani LTIP chiusi per competenza e quindi liquidabili).

2.6 Remunerazioni per il restante personale dipendente

Relativamente alle remunerazioni del personale dipendente non rientrante nella categoria del personale più rilevante di seguito vengono riepilogati i principali aggregati per le famiglie professionali dei Relationship Manager, dei Gestori (gestori della Divisione AM, di BG Fund Management Luxembourg, di BG Fiduciaria SIM) e del restante personale.

In particolare i dati di seguito indicati si riferiscono per la parte fissa alle retribuzioni annue lorde percepite mentre per la parte variabile alla stima delle retribuzioni variabili basate su meccanismi di Management by Objectives (MBO) e della retribuzione variabile discrezionale collegata anche alla valutazione annuale per coloro che non sono destinatari di meccanismi di MBO.

	nr. beneficiari	retribuzione fissa	retribuzione variabile
Relationship Manager	64	4.645.286,41	1.332.595,14
Gestori	27	2.180.328,58	937.157,69
Restante personale dipendente	799	28.841.547,96	2.508.980,13

3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari

Le politiche di remunerazione dei Promotori Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento "Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario", approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2014.

Come noto il rapporto che lega il Promotore Finanziario alla Banca è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione variabile, direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione variabile è comunque connotata da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli asset affidati al singolo Promotore e all'attività di consulenza e collocamento correlata. In misura minore deriva dalle commissioni generate dai singoli atti di vendita. Essa infine è completata dai ricavi connessi ai piani di incentivazione, che l'azienda ha la discrezionalità o meno di emanare e che sono finalizzati a premiare le eccellenze nell'attività di periodo.

In via generale si informa che nell'esercizio 2014 il peso delle commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai Promotori Finanziari) sul totale delle commissioni attive ha riscontrato un incremento rispetto all'esercizio 2013, includendo nelle commissioni attive anche le commissioni di performance legate all'andamento dei mercati.

	Pay out totale (con commissioni di performance)	Pay out (senza commissioni di performance) (*)
2013	44,1%	49,7%
2014	46,9%	53,2%

(*) Sono stati esclusi i dati della ex Generali Investments Luxembourg

Per quanto riguarda la componente sostanzialmente ricorrente della remunerazione della rete sono stati confermati (i) sia i previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni dei Promotori Finanziari e dei rispettivi manager nei casi di mancata efficace prestazione dell'attività di assistenza post vendita nei confronti dei clienti nell'esercizio 2014, (ii) sia i previsti meccanismi adottati nell'ambito del processo di progressiva responsabilizzazione dei *manager* di rete nell'attività di coordinamento e supervisione e finalizzati a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione ricorrente.

Per quanto riguarda invece la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i manager), si conferma che essa consiste in una percentuale complessivamente relativamente modesta della remunerazione complessiva dei Promotori Finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi commerciali premiati per i Promotori Finanziari hanno riguardato attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. L'utilizzo di questi ultimi consente di evitare che le politiche di incentivazione possano privilegiare la distribuzione di prodotti del Gruppo rispetto a prodotti di terzi e possano concretizzarsi in spinte alla vendita di singoli prodotti.

In particolare, relativamente ai Promotori Finanziari attivi a fine 2014, comprensivi di coloro cui è assegnato un ruolo manageriale, gli incentivi hanno rappresentato quasi il 15% delle provvigioni complessive ordinarie.

Considerata infine l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito a *Sales Manager*, *Area Manager* e *Private Banking Manager*, alla remunerazione variabile degli stessi, collegata a piani di incentivazione, è stata applicata sia la logica del *gate* d'accesso relativo al Gruppo Bancario che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*.

Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2014 complessivamente per dette figure pari a € 4.558.916, il 60% è stato liquidato nel 2014, il 20% sarà erogato dopo la verifica del superamento del *gate* d'accesso per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre verificato il superamento del *gate* d'accesso per tale esercizio.

Per quanto concerne sia Promotori Finanziari che *Manager*, la Banca ha confermato che non procederà all'erogazione dei benefici previsti dai piani di incentivazione nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca. Inoltre la Banca si riserva la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione dei benefici nei casi di (i) provvedimento disciplinare comminato al Promotore Finanziario o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e (ii) danni reputazionali conclamati causati alla Banca per l'operato del Promotore Finanziario stesso. Sono inoltre state previste apposite clausole di *claw-back* in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti dolosi del Promotore Finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4. TABELLE

4.1 Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob 18049

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7 ter – Tabella 1 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali

Tabella 2 Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

4.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia - 7° aggiornamento circolare n. 285 del 17 novembre 2013, Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" - Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – Art.450 CRR (REG. UE 575/213),

Allegato Art.450 CRR, lettera g):

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al "personale più rilevante".

Allegato Art.450 CRR, lettera h):

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

(A) cognome e nome	(B) carica ricoperta	(C) periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) scadenza della carica	note	(1) compensi fissi					(2) compensi per la partecipazione a comitati	(3) compensi variabili non equity		(4) benefici non monetari	(5) altri compensi	(6) totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					compensi fissi	cariche ex 2389 comma 3 Cod. Civ.	gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	retribuzioni fisse da lavoro dip.		Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
VAGNONE Paolo	Presidente CDA	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1 / 7	35.000	35.000											70.000
MOTTA Piermario	Amministratore Delegato	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1 / 6	35.000	250.000					789.699		5.433		1.080.132	390.460	
	Direttore Generale	01.01-31.12.14	5 / 6	0			831	750.000		789.699		300.202	4.627	1.845.358	390.460	
ANACLERIO Mario Francesco	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					34.000							69.000
BAESSATO Paolo	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					56.000							91.000
BRUGNOLI Giovanni	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					32.000							67.000
DONNET Philippe	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1	35.000												35.000
GENOVESE Fabio	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					22.000							57.000
GERVASONI Anna	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					34.000							69.000
MIGLIETTA Angelo	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014		35.000												35.000
RIELLO Ettore	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000					22.000							57.000
ALESSIO VERNI' Giuseppe	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014														-
I) compensi nella società che redige il bilancio				9	51.250												51.250
II) compensi da controllate e collegate				3	5.000												5.000
III) Totale					56.250												56.250
VENCHIARUTTI Angelo	Sindaco effettivo	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014														-
I) compensi nella società che redige il bilancio				9	37.500												37.500
II) compensi da controllate e collegate				4	7.500												7.500
III) Totale					45.000												45.000
GAMBI Alessandro	Sindaco effettivo	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014														-
I) compensi nella società che redige il bilancio				9	37.500												37.500
II) compensi da controllate e collegate																	-
III) Totale					37.500												37.500
Dirigenti con responsabilità Strategiche	Condirettori Generali (n.2) e Direttori Centrali (n.3)	01.01-31.12.14	8													-
I) compensi nella società che redige il bilancio				5 / 6				13.590	1.230.000		787.353		251.309	26.390	2.308.642	466.774	
II) compensi da controllate e collegate																	-
III) Totale								13.590	1.230.000		787.353		251.309	26.390	2.308.642	466.774	

TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

NOTE

- 1 RIVERSA I COMPENSI FISSI PER LA CARICA DI CONSIGLIERE DEL CDA ALLA SOCIETÀ DI APPARTENENZA.
 2 DI SEGUITO VIENE PRESENTATO IL DETTAGLIO DEI COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI, DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO.

nominativo	Comitato Remunerazioni e Nomine		Comitato Controllo e Rischi		Totale
	compensi fissi	gettoni di presenza	compensi fissi	gettoni di presenza	
Anaclerio Mario Francesco			10.000	24.000	34.000
Baessato Paolo	10.000	12.000	10.000	24.000	56.000
Brugnoli Giovanni			10.000	22.000	32.000
Genovese Fabio	10.000	12.000			22.000
Gervasoni Anna			10.000	24.000	34.000
Riello Ettore	10.000	12.000			22.000
totale	30.000	36.000	40.000	94.000	200.000

I compensi sono al netto dell'IVA e dei contributi alle casse previdenziali, ove dovuti.

- 3 Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Generfid SpA.
 4 Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di BG Fiduciaria SIM SpA.
 5 La voce relativa ai benefici non monetari e quella relativa ad altri compensi include i versamenti di premi e contributi diversi per previdenza e assistenza e altri fringe benefit, tra cui la concessione di un appartamento in affitto, la partecipazione a viaggi e l'utilizzo dell'autovettura aziendale.
 6 Il totale dei bonus e altri incentivi corrisponde al totale delle voci 2A, 3B e 4 riga III della successiva Tabella 3B.
 7 Il compenso fisso per l'incarico di Presidente del CDA è riversato alla società di appartenenza.
 8 I dati includono pro quota anche quelli relativi al Condirettore Generale che, il 30 aprile 2014, ha cessato il suo rapporto con Banca Generali passando in altra società del Gruppo Generali.
 9 Inclusi compensi per l'Organismo di Vigilanza (D.Lgs.231)
 Si fa presente che l'assenza di dati numerici implica che non è stato corrisposto alcun importo ai soggetti indicati.

TABELLA 2 - STOCK OPTIONS ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

cognome e nome	carica ricoperta	piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	periodo di possibile esercizio	Numero Opzioni	prezzo di esercizio	periodo di possibile esercizio	fair value alla data di assegnazione	prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero Opzioni	prezzo di esercizio	prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni				
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale																
Dirigenti con responsabilità strategiche	Condirettori Generali (n.2) e Direttori Centrali (n.3)																
I) compensi nella società che redige il bilancio		15.12.2006	20.500	9,005	2009-2015						11.000	9,005	22,130			9.500	
II) compensi da controllate e collegate																	
III) Totale			20.500								11.000					9.500	

TABELLA 3A - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)
cognome e nome	carica ricoperta	piano (1)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting	data di assegnazione (1)	Prezzo di mercato all'assegnazione (1)	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	fair value	
Motta Piermario (I) compensi nella società che redige il bilancio	Amm. Delegato e Direttore Generale	LTIP 2010 (2)	16.256	2010-2015									11.107	
		LTIP 2011 (3)			23.772	92.883	2011-2016	30.04.2011	16,15				16.391	
		LTIP 2012 (4)												
		LTIP 2013-2015 (5)	115.876	2013-2015										444.930
		LTIP 2014-2016 (6)			102.129	1.388.213	2014-2016	30.04.2014	16,90				308.492	
(II) compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			132.132		125.901	1.481.097							780.920	
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (9)														
(I) compensi nella società che redige il bilancio														
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.2)	LTIP 2010 (2) (7)	3.728	2010-2015									2.547	
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.3)	LTIP 2011 (3) (7)			9.772	38.182	2011-2016	30.04.2011	16,15				6.738	
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.3)	LTIP 2012 (4)												
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.2)	LTIP 2013-2015 (5) (8)	78.217	2013-2015									303.244	
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.1)	LTIP 2014-2016 (6)			51.064	694.100	2014-2016	30.04.2014	16,90				154.244	
(II) compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			81.945		60.836	732.282							466.774	

NOTE:

- La data di assegnazione e il prezzo di mercato all'assegnazione si riferiscono alle date di delibera assembleare di approvazione dei piani da parte dell'assemblea di Assicurazioni Generali S.p.A. (LTIP 2010 delibera assembleare 24 Aprile 2010; LTIP 2011 delibera assembleare 30 Aprile 2011; LTIP 2012 delibera assembleare 30 Aprile 2011; LTIP 2013-2015 delibera assembleare 30 Aprile 2013; LTIP 2014-2016 delibera assembleare 30 aprile 2014).
- Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di coinvestimento (2013-2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di coinvestimento (2014-2016) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- La presente tabella non è stata compilata con i dati relativi al LTIP 2012 in quanto il piano produrrà, nell'esercizio 2015, effetti in termini esclusivamente monetari; si rimanda pertanto alla tabella 3B.
- Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo in particolare al 2013 e al 2014 il numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi di fatto raggiunti in tali esercizi.
- Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2014-2016) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo in particolare al 2014 il numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi di fatto raggiunti in tale esercizio.
- Il numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili include anche quelle relative al Condirettore Generale che, nel corso dell'esercizio 2014, ha cessato il suo rapporto con Banca Generali passando in altra società del Gruppo Generali.
- Il numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili non include le azioni del Condirettore Generale, cessato nel corso dell'esercizio 2014, per il quale il piano prosegue presso altra società del Gruppo Generali; restano quindi a carico di Banca Generali, per tale posizione, le nr. 8.137 azioni accantonate per l'esercizio 2013, già rilevate lo scorso esercizio.
- Il variabile di breve periodo dei Direttori Centrali - Responsabile dell'Area CFO e Responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali - saranno liquidati per il 25% in azioni di Banca Generali.

TABELLA 3B - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A cognome e nome	B carica ricoperta	(1) piano	(2) bonus dell'anno			(3) bonus anni precedenti			(4) altri bonus
			A	B	C	A	B	C	
			erogabile/ erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	Erogabili/ erogati (5)	ancora differiti	
Motta Piermario (I) compensi nella società che redige il bilancio	Amm. Delegato e Direttore Generale (1)	BSC 2012			2014-2015	39.800			
	Amm. Delegato e Direttore Generale (1)	BSC 2013			2015-2016	60.000	60.000		
	Amm. Delegato e Direttore Generale (1)	BSC 2014	300.000	200.000	2016-2017				
	Amm. Delegato e Direttore Generale (1)	ALTRI 2014 (4)	100.000						
	Amm. Delegato e Direttore Generale (1)	LTIP 2012 (3)	1.079.597						
(II) compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			1.479.597	200.000	0	0	99.800	60.000	0

Altri Dirigenti con responsabilità strategica (2)

(I) compensi nella società che redige il bilancio	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.2)	BSC 2012			2014-2015	56.948		
	Condirettori Generali (n.2) e Direttori Centrali (n.2)	BSC 2013			2015-2016	95.093	95.093	
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.3)	BSC 2014 (6)	341.111	160.000	2016-2017			
	Condirettori Generali (n.1) e Direttori Centrali (n.3)	LTIP 2012 (3) (5)	294.201					
(II) compensi da controllate e collegate								
(III) Totale			635.312	160.000		152.041	95.093	0

NOTE:

- 1 Le BSC 2012, 2013 e 2014 ed i LTIP 2012 (chiusura primo triennio) si riferiscono per il 50% alla posizione di Amministratore Delegato e per il 50% alla posizione di Direttore Generale.
- 2 Gli altri dirigenti con responsabilità strategica si riferiscono per la retribuzione variabile di breve termine del 2014 al Condirettore Generale Area Commerciale e ai tre Direttori Centrali. Al Condirettore Generale cessato nel corso del 2014 non è stata attribuita la retribuzione variabile di breve termine per l'esercizio.
- 3 L'importo indicato dovrà essere investito dai beneficiari, in una percentuale variabile tra il 15% e il 30%, in azioni di Assicurazioni Generali, con opportunità per i beneficiari stessi di maturare, al termine del periodo di coinvestimento (2015-2017), sino a n.2 azioni gratuite per ogni azione acquistata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- 4 Trattasi di ulteriore componente premiante legata al raggiungimento di obiettivi quantitativi economici dell'esercizio, misurabili e preventivamente prestabiliti.
- 5 L'importo include la quota di competenza (fino al 30/04/2014) di Banca Generali del piano del Condirettore Generale, cessato nel corso dell'esercizio 2014, e passato in altra società del Gruppo Generali.
- 6 Il variabile di breve periodo dei Direttori Centrali - Responsabile dell'Area CFO e Responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali - saranno liquidati per il 25% in azioni di Banca Generali.

Per le retribuzioni variabili basate su Balanced Scorecards (BSC), sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

SCHEMA 7 TER - TABELLA 1 PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

cognome e nome	carica ricoperta	società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Generali	18.284	-	-	18.284

SCHEMA 7 TER - TABELLA 2 PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

numero dirigenti con responsabilità strategica	società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate (1)	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
5*	Banca Generali	10.711	11.000	9.514	12.197

*Condirettori Generali (n.2) e Direttori Centrali (n.3). Il dato include il Condirettore Generale cessato nel corso dell'esercizio 2014, e passato in altra società del Gruppo Generali.

NOTE:

(1) Il dato include azioni relative all'esercizio del piano di stock options del 15.12.2006.

ALLEGATO Art. 450 CRR, lettera g)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE PER LINEE DI ATTIVITA' RELATIVE AL "PERSONALE PIU' RILEVANTE

società	Linee di attività (*)	n. beneficiari	retribuzione fissa (**)	retribuzione variabile 2014 (***)	note
Banca Generali	Componente organo di gestione	1	1.305.970	1.684.224	(1)
Banca Generali	Funzioni di controllo	5	481.569	136.178	
Banca Generali	Funzioni aziendali	6	1.665.678	903.314	(2)
Banca Generali	Investment Banking	20	8.217.787	5.381.659	(3)
Banca Generali	Retail Banking	1	156.521	60.000	
Banca Generali/BG FML	Asset Management	2	546.475	495.456	

(*) Linee di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA

(**) La voce include anche i fringe benefits.

(***) La componente "variabile 2014" è rappresentata da: i) meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile, ii) componenti premianti a seguito del raggiungimento di obiettivi quantitativi preventivamente prestabiliti, iii) bonus/una tantum diversi, iv) premio di risultato per i quadri direttivi e v) tranche 2012-2014 del Long Term Incentive Plan (chiusura primo triennio).

(1) Informazioni relative al dott. Motta, che riveste la carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

(2) Informazioni relative a: Condirettore Generale (che ha rivestito la carica sino al 30/04/2014), Condirettore Generale Area Commerciale, Direttore Centrale Responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali, Direttore Centrale Responsabile dell'Area CFO, Direttore Centrale Responsabile dell'Area Banca e Responsabile Direzione Risorse.

(3) Informazioni relative anche ai principali manager delle reti di distribuzione della banca.

ALLEGATO ART. 450 CRR, lettera h) INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI, RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"
con indicazione di:

- i) gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 iii) gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
 iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona.

A) KEY MANAGERS (ALTA DIRIGENZA)

Banca Generali: Amministratore Delegato (dott. Motta); Dirigenti Key Manager: Direttore Generale (dott.Motta), altri componenti della Direzione Generale e Direttori Centrali (responsabili di Area).

società	categoria di personale	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile (**)				iii) rem. Differite (***)		iv) rem.differite (***)(****)			v) trattamenti				vi) tfr		
			fissa (*)	variabile 2014	totale	contanti	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite	non attribuite	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
Banca Generali	AD	1	255.433	839.799	1.095.232	839.799	-	-	-	49.900	130.000	49.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Banca Generali	Dirigenti Key Manager	6	2.541.505	1.666.127	4.207.633	1.640.850	25.278	-	-	201.941	385.093	201.941	-	-	-	-	-	-	-	-	

In relazione al LTIP 2013-2015 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del secondo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio pari rispettivamente a n. 34.651 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e a n. 23.390 per i Dirigenti Key Manager. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

In relazione al LTIP 2014-2016 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del primo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l'esercizio pari rispettivamente a n. 28.101 per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e a n. 14.050 per i Dirigenti Key Manager. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

B) DIRIGENTI RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI LINEE DI BUSINESS O FUNZIONI AZIENDALI, CON RIPORTO DIRETTO ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO, AL DIRETTORE GENERALE O AI CONDIRETTORI GENERALI

Banca Generali: Responsabile della Divisione AM, della Divisione Private Banking, della Divisione Financial Planner e Responsabile della Direzione Risorse. Non vengono ricompresi in tale categoria i dirigenti/quadri direttivi responsabili delle funzioni di Comunicazione Esterna, di Pianificazione Strategica, di Investor Relations in considerazione del ridotto impatto delle funzioni sul profilo di rischio della banca; BG FML: Direttore Generale.

società	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile (**)				iii) rem. Differite (***)		iv) rem.differite (***)(****)			v) trattamenti				vi) tfr		
		fissa (*)	variabile 2014	totale	contanti	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite	non attribuite	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
Banca Generali / BG FML	5	1.146.881	842.444	1.989.325	842.444	-	-	-	128.756	255.102	128.756	-	-	-	-	-	-	-	-	-

C) DIRIGENTI E QUADRI DIRETTIVI DI LIVELLO PIÙ ELEVATO RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Banca Generali: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali, della Direzione Internal Audit, del Risk Management, della Compliance e della funzione Anti Money Laundering.

società	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile (**)				iii) rem. Differite (***)		iv) rem.differite (***)(****)			v) trattamenti				vi) tfr		
		fissa (*)	variabile 2014	totale	contanti	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite	non attribuite	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
Banca Generali	5	481.569	136.178	617.747	136.178	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

D) ALTRI RISK TAKERS

Banca Generali: dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che sono membri del Comitato Crediti e del Comitato Rischi di Banca Generali (Responsabile della Direzione Crediti) e altri dirigenti responsabili di importanti linee di business (Responsabile della Direzione Finanza). Non vengono invece ricompresi tra gli altri risk takers altri soggetti titolari di limitate deleghe operative in materia di credito e di finanza, sia in considerazione dell'importo limitato delle autonomie concesse sia della responsabilizzazione sulla loro attività dei diretti responsabili, ricompresi nelle categorie di cui sopra.

società	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile (**)				iii) rem. Differite (***)		iv) rem.differite (***)(****)			v) trattamenti				vi) tfr		
		fissa (*)	variabile 2014	totale	contanti	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite	non attribuite	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
Banca Generali	2	343.624	130.000	473.624	130.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

E) PRINCIPALI MANAGER OPERANTI NELL'AMBITO DELLE RETI DI DISTRIBUZIONE DELLA BANCA

Banca Generali: 1 Sales Manager Italia, 6 Area Manager della Divisione Financial Planner e 8 Private Banking Manager della Divisione Private Banking, 1 Project Manager Italia e 1 Insurance Manager

società	n. beneficiari	i) retribuzione			ii) importi e forme componente variabile				iii) rem. Differite (***)		iv) rem.differite (***)(****)			v) trattamenti				vi) tfr		
		fissa	variabile 2014	totale	contanti	azioni	strumenti collegati ad azioni	altre tipologie	attribuite	non attribuite	riconosciute	pagate	ridotte	di inizio	n. beneficiari	di fine	n. beneficiari	riconosciuto	n. beneficiari	importo più elevato
Banca Generali	17	7.604.987	5.046.283	12.651.270	5.046.283	-	-	-	1.217.881	2.525.486	1.217.881	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*) Per il 2014 la retribuzione fissa è rappresentata dalle retribuzioni annue lorde, emolumenti, indennità di carica e dai fringe benefits.

**) Per il 2014 la componente variabile è rappresentata da: i) meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile, ii) componenti premianti a seguito del raggiungimento di obiettivi quantitativi preventivamente prestabiliti, iii) bonus/una tantum diversi, iv) premio di risultato per i quadri direttivi e v) tranche 2012-2014 del Long Term Incentive Plan (chiusura primo triennio).

***) "Attribuite"/"Riconosciute": quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2012 e del 2013 per le quali è stato accertato il superamento dei gates di accesso per il pagamento e che verranno erogate nel corso del 2015;

"Non attribuite": quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2013 e del 2014.

****) Le quote presenti nella medesima voce nelle tabelle dell'esercizio precedente sono state regolarmente liquidate nel corso del 2014 nel rispetto dei termini previsti contrattualmente.

Sulle singole tranches oggetto di differimento verrà riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2015 al quadro normativo di riferimento

Premessa

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione pubblicate da Banca d'Italia il 20 novembre 2014 attraverso il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, prevedono, in linea con le precedenti disposizioni in materia che, in sede di definizione delle suddette politiche, la funzione di compliance valuti la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento. Ai sensi delle medesime disposizioni, la funzione di compliance è tenuta, tra l'altro, a verificare 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.

Date tali premesse, la funzione di compliance, in sede di definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2015, ha verificato in via *ex ante* la coerenza delle medesime rispetto alle già richiamate Disposizioni di Banca d'Italia e alla normativa di etero ed autoregolamentazione di riferimento. In tale contesto è stata prestata particolare attenzione al processo di adeguamento al nuovo quadro normativo di riferimento fornendosi, in tal senso, supporto consultivo al fine della corretta declinazione dei nuovi precetti normativi all'interno delle politiche stesse.

La valutazione della funzione di compliance ha inoltre tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti come modificato a seguito della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011. Ciò in considerazione del fatto che le politiche di remunerazione proposte si propongono di assolvere in un'unica soluzione alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste per il settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia) e dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti.

Situazione riscontrata

In via generale si rileva che attraverso le politiche di remunerazione e incentivazione:

- è attuato un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione tenendo anche conto del ruolo ricoperto. In tale ambito è prevista

- l'adozione di meccanismi volti ad assicurare il rispetto dei limiti normativamente previsti al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- risulta attivato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del "personale più rilevante" dell'azienda a cui si applicano, nel rispetto del principio di proporzionalità, le previsioni di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia. Ai fini dell'identificazione di tali soggetti sono stati considerati i *Regulatory Technical Standards* della *European Banking Authority* approvati dalla Commissione Europea;
 - sono declinate le modalità di determinazione del *bonus pool*;
 - il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è legato, per i soggetti identificati nella politica di remunerazione e nel rispetto delle regole vigenti, al raggiungimento di un gate d'accesso di Gruppo Bancario, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario;
 - sono definite regole di differimento dell'erogazione del compenso variabile al superamento di una soglia prefissata del *bonus*;
 - nel rispetto del principio di proporzionalità è previsto che una quota del compenso variabile sia erogata tramite azioni;
 - sono previsti meccanismi di *malus* e *claw-back* ispirati a criteri di correttezza;
 - la remunerazione della rete distributiva è ispirata anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili.

Inoltre il sistema premiante adottato dal Gruppo Bancario:

- registra un adeguato bilanciamento tra obiettivi qualitativi e quantitativi;
- per quanto riguarda l'attività della rete distributiva promuove un approccio orientato al cliente che pone al centro del sistema stesso gli interessi del cliente medesimo ed il soddisfacimento dei relativi bisogni;
- non prevede incentivi alla distribuzione di singoli prodotti o di prodotti del Gruppo di appartenenza. Gli obiettivi premianti per i Promotori Finanziari riguardano infatti esclusivamente l'attività di raccolta riconducibile ai servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite;

- non prevede l'assegnazione di obiettivi finanziari alle funzioni aziendali di controllo.

Conclusioni

Date tali premesse, tenuto anche conto dell'applicazione del principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione.

Trieste, 31 marzo 2015

Servizio Compliance



INTERNAL AUDIT

AUDIT REPORT

EXECUTIVE SUMMARY

SOCIETA'	BANCA GENERALI S.p.A.
PROCESSO	Politiche di remunerazione
STRUTTURA AZIENDALE COINVOLTA	Direzione Risorse Direzione Pianificazione e Controllo Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale Servizio Compliance Servizio Risk Management
OBIETTIVO DI AUDIT	Verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed alle politiche approvate dall'Assemblea degli azionisti
AUDIT TEAM	F. Barraco, L. Alemanno
DATA	30/03/2015
CODICE REPORT	BG142015I

Premessa

Nel marzo del 2008, Banca d'Italia ha introdotto principi e linee applicative riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi, la trasparenza. Negli anni successivi, ulteriori orientamenti e direttive di livello comunitario, hanno meglio delineato indirizzi e *best practice* a cui banche e imprese di investimento devono adeguarsi. Con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", emanate il 30 marzo 2011, Banca d'Italia ha dato attuazione alla Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (cd. CRD III). La CRD III reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati, evitando un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso. Il 26 giugno 2013 la Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) ha introdotto ulteriori innovazioni da applicarsi alle remunerazioni riconosciute a valere sull'esercizio 2014, tra le cui novità di rilievo vi è l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra componente variabile e quella fissa della remunerazione, con l'attribuzione all'Assemblea degli azionisti del potere di approvare un limite più elevato nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite 2:1. Inoltre, sono previsti il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi *ex-post* (*malus e claw-back*) e l'aggiunta di indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale.

Finalità intervento

La funzione di Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla vigente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

Metodologia

La metodologia utilizzata per l'analisi e la valutazione delle modalità di esecuzione delle attività connesse al processo di remunerazione è basata su *best practice* di audit con ricorso agli Standard Internazionali per la pratica professionale di Internal Audit ed al *framework* di controllo delineato dal Modello di Sorveglianza adottato. La valutazione sul funzionamento ed affidabilità del Sistema dei Controlli e sull'adeguatezza dei processi di Gestione dei Rischi è articolata su 5 livelli (da "1-non esistente" a "5-eccellente"). Sono stati oggetto di analisi il sistema di gestione del rischio strategico, operativo e di compliance, nonché il sistema dei controlli a presidio della correttezza operativa, della trasparenza, della chiarezza delle informazioni e della tracciabilità dei controlli e processi decisionali.

L'attività di audit si è svolta attraverso una fase preliminare di *assessment* con le principali funzioni interessate dal processo condotta con la tecnica dell'intervista. Successivamente, sono state acquisite le evidenze documentali relative alle *Balanced Scorecards* attraverso un congruo campionamento, volto a riscontrare l'adeguata segregazione nelle diverse fasi di raccolta, analisi e controllo delle informazioni. Gli esiti sono stati portati a conoscenza delle strutture interne coinvolte nel processo.

Esiti

L'esito dell'attività di audit ha evidenziato l'allineamento delle prassi di remunerazione alla vigente normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 24 aprile 2014. Il disegno dei processi di gestione dei rischi insiti nel processo e l'impianto di controllo garantiscono un presidio eccellente in termini di funzionamento e di affidabilità e non sono richieste azioni di miglioramento.

La politica di remunerazione adottata dalla Banca è risultata rispondente al contesto normativo e costantemente allineata alle evoluzioni delle disposizioni di legge e di vigilanza. Inoltre, con riferimento alla complessiva esecuzione delle attività connesse al processo di remunerazione è emerso che:

- ✓ i pesi e gli strumenti utilizzati per la determinazione complessiva delle remunerazioni (componente fissa e componente variabile) sono stati rilevati all'interno dei parametri stabiliti;
- ✓ l'equilibrio tra componente fissa e componente variabile è stato rispettato. Si sottolinea la presenza di una soglia minima per l'accesso al *bonus*, al di sotto della quale il meccanismo esclude integralmente l'erogazione della parte variabile;
- ✓ è stato applicato un sistema di differimento del compenso variabile e sono previste clausole di *malus*, di *claw-back* e di penalizzazione economica in caso di rischi specifici che dovessero emergere;
- ✓ le funzioni aziendali coinvolte nel processo hanno dimostrato un efficace livello di integrazione e di comprensione del ruolo;
- ✓ le singole *Balanced Scorecards* garantiscono la trasparenza delle informazioni attraverso il riepilogo dettagliato dei singoli obiettivi, riportandone una precisa descrizione, eventuali note, gli elementi di calcolo, il responsabile, la fonte del controllo ed i criteri adottati per la loro eventuale riponderazione.

Internal Audit

Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione

Il Comitato per la **Remunerazione e Nomine** di Banca Generali, nel corso delle riunioni tenutesi nel corso del 2014 e per la prima parte dell'esercizio 2015 (dieci volte nel corso del 2014 e cinque volte nel 2015) ha svolto i compiti attribuitigli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

In particolare, con riferimento al processo di definizione ed attuazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione, il Comitato per la Remunerazione e Nomine (i) ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2014, adottate dalla società a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, (ii) ha fornito il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali e dei criteri per la remunerazione del restante personale; (iii) ha espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno; (iv) ha fornito il proprio supporto consultivo in merito all'assegnazione del *Long Term Incentive Plan* nel rispetto di quanto definito dalle politiche di remunerazione approvate; (v) ha verificato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; (vi) si è espresso, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione dei dirigenti aventi responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e sull'accertamento delle altre condizioni

poste per l'erogazione dei compensi; (vii) ha esaminato il resoconto relativo all'applicazione nell'esercizio 2014 delle politiche di remunerazione approvate. Il Comitato per la **Remunerazione e Nomine**, ha inoltre proceduto ad esaminare (i) l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante come definito dalle disposizioni di vigilanza, effettuata tenendo conto dei principi contenuti nel 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 del 20 novembre 2014 e considerando quanto previsto dagli RTS dell'EBA, come recepiti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione Europea del 4 marzo 2014.

e (ii) la proposta di politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2015, ritenendole coerenti, tenuto anche conto dell'applicazione del principio di proporzionalità, con le disposizioni di Banca d'Italia e di Consob in materia. Il Comitato ritiene che le politiche proposte perseguano la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, anche in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali.