

Relazioni e proposte
sugli argomenti
all'ordine del giorno
(ai sensi dell'art. 125-ter
del D. Lgs. 58/1998)



Indice

IN SEDE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2014 e destinazione dell'utile di esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti 5

Relazione sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del gruppo bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2014 9

Approvazione proposta di innalzamento a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione 63

Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017, previa determinazione del numero degli amministratori da nominare; deliberazioni relative e conseguenti 68

Determinazione del compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017 ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'art. 13 dello Statuto Sociale 77

Nomina del Collegio Sindacale e del suo Presidente per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017 nonché determinazione del compenso annuo dei Sindaci; deliberazioni relative e conseguenti 78

Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi sociali 2015/2023: deliberazioni inerenti e conseguenti. Deleghe di poteri 80

Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio delle Politiche in materia di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri 152

IN SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 13 e 20 dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti 157

IN SEDE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2014 e destinazione dell'utile dell'esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

l'utile netto dell'esercizio è di euro 167.459.532,00. Nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

- utile di esercizio euro 167.459.532,00
- alla riserva legale euro 70.682,00
- utilizzo riserva utili a nuovo euro 53.957.747,00
- attribuzione di un dividendo pari a euro 113.431.103,00
0,98 euro ciascuna alle 115.746.023 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 20 maggio 2015 (payment date), con stacco cedola il 18 maggio (ex date) e di corrisponderlo alle azioni che in data 19 maggio (record date) risultano legittimate alla percezione del dividendo.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- visto il progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e nelle singole voci, gli stanziamenti e gli accantonamenti proposti;
- preso atto che, alla data odierna, il capitale sociale deliberato di 119.378.836,00 euro è sottoscritto e versato per 115.756.094 euro ed è diviso in 115.756.094 azioni da nominali 1,00 euro ciascuna e che alla data odierna figuravano tra i titoli di proprietà numero 10.071 azioni proprie;

- visti la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, quella del Collegio Sindacale e gli altri documenti che costituiscono allegato al progetto di bilancio;

delibera

- 1) di approvare il bilancio per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2014;
- 2) di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2014, pari a 167.459.532,00 euro come segue:
 - utile di esercizio euro 167.459.532,00
 - alla riserva legale euro 70.682,00
 - alla riserva utili a nuovo euro 53.957.747,00
 - attribuzione agli azionisti di un dividendo in denaro pari a 0,98 euro per ciascuna delle 115.746.023 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi
- 3) di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a decorrere dal 20 maggio 2015 (payment date) contro stacco cedola in data 18 maggio 2015 (ex date) della cedola numero 8 e con data di legittimazione a percepire il dividendo fissata al 19 maggio 2015 (record date);
- 4) di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato – anche disgiuntamente tra loro nonché per il tramite di procuratori speciali – ampio mandato al compimento di tutte le iniziative conseguenti all'assunzione e inerenti all'attuazione della presente deliberazione”.

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, in un'ottica di rafforzamento degli standard minimi di organizzazione e governo societario ed al fine di assicurare una "sana e prudente gestione" (come previsto dall'articolo 56 del D. Lgs. 385/1993), la Banca d'Italia con il Provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", ha delineato un quadro normativo che attribuisce al sistema di governo societario un ruolo centrale nella definizione delle strategie aziendali e delle politiche di gestione e controllo dei rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria. Ad ulteriore rafforzamento della centralità di tale ruolo, la Banca d'Italia ha emanato in data 6 maggio 2014 le nuove disposizioni in materia di governo societario a recepimento delle innovazioni in tema di *corporate governance* introdotte dalla direttiva 2013/36/UE, la c.d. CRD IV (cfr. primo aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza per le banche, contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – di seguito Circolare 285 –, Titolo IV, "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi", il Capitolo I, Governo societario).

Atteso che la CRD IV ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza, parallelamente al processo di aggiornamento delle disposizioni in materia di governo societario, Banca d'Italia ha provveduto ad aggiornare le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione (adottate nel mese di marzo 2011) pervenendo, in data 20 novembre 2014, alla pubblicazione del 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nel quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi" – il Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

La citata normativa, in attuazione della CRD IV reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo della norma – in continuità con la regolamentazione precedente – è quello di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione e di incentivazione in linea con

le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

Le nuove disposizioni contengono interventi che attengono principalmente a:

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

In tale complessivo scenario, la normativa di riferimento prevede:

- i) che sia l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii) che all'Assemblea stessa venga assicurata un'informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione.

Al tempo stesso si ricorda che, con propria delibera del 23 dicembre 2011, la CONSOB ha dettato una sistematica disciplina che ha razionalizzato le disposizioni vigenti sulla trasparenza informativa della remunerazione degli esponenti degli emittenti titoli quotati. In tale ambito è richiesto a questi ultimi, tra l'altro, di predisporre una relazione sulla remunerazione, fermi restando

gli obblighi previsti in materia di compensi da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata. Il sopra descritto quadro di riferimento è poi completato dalle raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vs. Società aderisce, che recepiscono i principali contenuti delle Raccomandazioni emanate dalle autorità europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto.

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

Nel rinviare al documento allegato per gli aspetti di dettaglio, in conformità alla richiamata normativa posta dalla Banca d'Italia e dalla CONSOB, sottoponiamo in particolare alla Vostra approvazione il contenuto della prima sezione della Relazione che, come accennato, illustra le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Società e dal Gruppo e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche, mentre sui dati contenuti nella seconda sezione la normativa richiede che i medesimi siano oggetto di semplice informativa assembleare.

Vi ricordiamo altresì che, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia:

- in sede di definizione delle politiche di remunerazione, la funzione di compliance è chiamata a valutare la rispondenza delle politiche stesse al quadro normativo di riferimento, verificando, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la funzione di revisione interna è chiamata a verificare con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di vigilanza.

Vi informiamo quindi che gli esiti di dette verifiche, che attestano (i) la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario per l'anno 2014 al vigente quadro normativo di riferimento e (ii) la conformità operativa delle prassi di remunerazione alla normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 23 aprile 2014, sono riportati, per estratto, nel documento allegato.

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

riscontro è pure contenuto nel documento allegato.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

"L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- visto il contenuto del Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013;
- visto l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58;
- visto l'art. 84-quater della deliberazione CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto l'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (secondo il testo approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la Corporate Governance);
- esaminato il testo della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013;
- preso atto degli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di internal audit e di compliance;
- preso atto dell'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

prende atto

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

delibera

- 1) di approvare la Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione e Incentivazione, che illustra la politica in materia di remunerazione ed incentivazione della Società e del Gruppo;
- 2) di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alle politiche di remunerazione ed incentivazione, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare ad uno dei suoi componenti la concreta realizzazione delle stesse".

Milano, 31 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

INDICE

Sezione I - Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario	12
1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva	12
2. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione	14
2.1 Individuazione del personale più rilevante	14
2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	14
3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e incentivazione	16
3.1 Assemblea degli Azionisti	16
3.2 Consiglio di Amministrazione	16
3.3 Comitato per la Remunerazione	16
3.4 Amministratore Delegato	17
3.5 Collegio Sindacale	18
3.6 Funzioni aziendali di controllo interno	18
3.7 Risorse Umane e altre funzioni	18
4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati	19
4.1 Determinazione del bonus pool	19
4.2 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)	19
4.3 Differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile	20
4.4 Istituzione di un meccanismo di "cap" volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa	20
4.5 Meccanismi di malus e di claw-back	20
4.6 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali	21
5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	22
5.1 Componenti fisse della remunerazione	22
5.2 Componenti variabili della remunerazione	22

5.3	Rapporto tra la componente variabile e ricorrente della remunerazione	23	
5.4	Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)	23	
5.5	Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	24	
5.6	Politiche di riferimento	24	
6.	Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati		
7.	Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni		
7.1	Componenti il Consiglio di Amministrazione	27	
7.2	Componenti il Collegio Sindacale	27	
7.3	Personale più rilevante	27	
7.3.1	Dirigenti con Responsabilità strategiche	27	
7.3.2	Altro personale più rilevante	29	
7.3.3	Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo	30	
7.4	Altro personale	30	
7.4.1	Altri Dirigenti	30	
7.4.2	Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)	30	
7.4.3	Relationship Manager	30	
7.4.4	Gestori della Divisione AM, di BG Fiduciaria SIM e di BG Fund Management Luxembourg	31	
8.	Promotori Finanziari		
8.1	Informazioni sulla tipologia di rapporto	32	
8.2	La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager	32	
8.3	Remunerazione e incentivazione di Area Manager, Sales Manager e Private Banking Manager	32	
8.4	Istituti accessori alla remunerazione standard	33	
8.5	Forme di fidelizzazione	34	
	Sezione II - Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2014		35
	1. Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati		35
	2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni		37
	2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	37	
	2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	37	
	2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica	37	
	2.3.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale	37	
	2.3.2 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2014	38	
	2.4 Remunerazioni per Linee di attività relative al Personale più rilevante	39	
	2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante	39	
	2.6 Remunerazioni per il restante personale dipendente	39	
	3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari		40
	4. Tabelle		41
	Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2015 al quadro normativo di riferimento		58
	Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione - Esercizio 2014		60
	Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione		62

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 di

sincentivando 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 maggior 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 organi 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 diret-

tive 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 alle 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 (gated'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 dell'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 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.

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 nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato. Detto ratio, proposto dall'evoluzione normativa cd. Basilea 3, 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).

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 euro 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 euro 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*:

- 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 euro 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 anticiclaggio 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 extra-professionali 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 assegnati 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 *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 "pesi", 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 es-

sere 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 presenza - 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 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.

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 cause di *claw-back* previste dalla politica per le remunerazioni.

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 comun-

che 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;
- 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 sola-

mente 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 euro.

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 perma-

nente (*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 dell'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 all'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 euro, 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 comprese 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 euro 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. È 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 euro 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 omnicomprensiva pari ad 750.000 euro, (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 euro, 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 euro, 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 euro (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 euro 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 euro 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 euro 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 aprile 2014), in esecuzione del LTIP 2012, un incentivo in cash pari a 86.303 euro. 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 n. 8.137 azioni per l'esercizio 2013. Inoltre la remunerazione complessiva del dott. Fancel include 22.339 euro 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 euro.

La retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, ammonta a complessivi 300.000 euro, 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 euro 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 euro, oltre a complessivi 224.000 euro per indennità di carica.

La retribuzione variabile di breve termine, maturata per effetto dei risultati raggiunti, ammonta a complessivi 201.111 euro, 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 euro 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) n. 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) n. 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 dicembre 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 euro 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:

- 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;
- 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 S.A.;
- Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile della Direzione Ri-

schì Aziendali e della Direzione Internal Audit e Responsabili dei Servizi Risk Management, Compliance e Anti Money Laundering;

- 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;
- 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 di euro sono complessivamente 6 di cui 5 nella fascia da 1 milione di euro a 1,5 milioni di euro e 1 nella fascia da 2,5 milioni di euro a 3 milioni di euro (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.

	N. 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 euro, 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 degli 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"

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

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	(1)	
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.
Vagnone Paolo	Presidente CDA	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1/7	35.000	35.000
Motta Piermario	Amministratore Delegato	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1/6	35.000	250.000
	Direttore Generale	01.01-31.12.14	5/6	-	-
Anaclerio Mario Francesco	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
Baessato Paolo	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
Brugnoli Giovanni	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
Donnet Philippe	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	1	35.000	-
Genovese Fabio	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
Gervasoni Anna	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
Miglietta Angelo	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014		35.000	-
Riello Ettore	Consigliere	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	2	35.000	-
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	-
ii) compensi da controllate e collegate				3	5.000	-
iii) Totale					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	-
ii) compensi da controllate e collegate				4	7.500	-
iii) Totale					45.000	-

(1)			(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETATI	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
-	-	-	-	-	-	-	-	70.000	-	-
-	-	-	-	789.699	-	5.433	-	1.080.132	390.460	-
-	831	750.000	-	789.699	-	300.202	4.627	1.845.358	390.460	-
-	-	-	34.000	-	-	-	-	69.000	-	-
-	-	-	56.000	-	-	-	-	91.000	-	-
-	-	-	32.000	-	-	-	-	67.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
-	-	-	22.000	-	-	-	-	57.000	-	-
-	-	-	34.000	-	-	-	-	69.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
-	-	-	22.000	-	-	-	-	57.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	51.250	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	56.250	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	7.500	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	45.000	-	-

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	(1)		
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.	
Gambi Alessandro	Sindaco effettivo	01.01-31.12.14	appr. bil. 2014	-	-	-	
i) compensi nella società che redige il bilancio					9	37.500	-
ii) compensi da controllate e collegate							
iii) Totale						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	-	-
ii) compensi da controllate e collegate						-	-
iii) Totale						-	-

NOTE

- (1) *Riviera 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 INTERNO		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 S.p.A.*
(4) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di BG Fiduciaria SIM S.p.A.*
(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.

(1)			(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETATI	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	13.590	1.230.000	-	787.353	-	251.309	26.390	2.308.642	466.774	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	13.590	1.230.000	-	787.353	-	251.309	26.390	2.308.642	466.774	-

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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO		
			NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO
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	9,505	2009-2015
ii) compensi da controllate e collegate			-	-	-
iii) Totale			20.500		

NUMERO OPZIONI	OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO				OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NUMERO OPZIONI	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE
	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNA- ZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNA- ZIONE DELLE OPZIONI			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	11.000	9,005	22,130	-	9.500	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					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 responsabilità strategica

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(1) PIANO (1)	(2) STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	(3)
			NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTIP 2010 (2)	16.256	2010-2015
i) compensi nella società che redige il bilancio		LTIP 2011 (3)	-	-
		LTIP 2012 (4)	-	-
		LTIP 2013- 2015 (5)	115.876	2013-2015
		LTIP 2014- 2016 (6)	-	-
ii) compensi da controllate e collegate			-	-
iii) Totale			132.132	
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
	Condirettori Generali (n. 1) e Direttori Centrali (n. 3)	LTIP 2011 (3) (7)	-	-
	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
	Condirettori Generali (n. 1) e Direttori Centrali (n. 1)	LTIP 2014- 2016 (6)	-	-
ii) compensi da controllate e collegate			-	-
iii) Totale			81.945	-

NOTE:

- (1) 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).
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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 in numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi di fatto raggiunti in tale esercizio.
- (7) 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.
- (8) 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 n. 8.137 azioni accantonate per l'esercizio 2013, già rilevate lo scorso esercizio.
- (9) 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.

(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
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
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
-	-	-	-	-	-	-	-	11.107
23.772	92.883	2011-2016	30.04.2011	16,15	-	-	-	16.391
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	444.930
102.129	1.388.213	2014-2016	30.04.2014	16,90	-	-	-	308.492
-	-	-	-	-	-	-	-	-
125.901	1.481.097	-	-	-	-	-	-	780.920
-	-	-	-	-	-	-	-	2.547
9.772	38.182	2011-2016	30.04.2011	16,15	-	-	-	6.738
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	303.244
51.064	694.100	2014-2016	30.04.2014	16,90	-	-	-	154.244
-	-	-	-	-	-	-	-	-
60.836	732.282	-	-	-	-	-	-	466.774

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

(A)	(B)
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA
Motta Piermario	
i) compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
ii) compensi da controllate e collegate	
iii) Totale	Amministratore Delegato e Direttore Generale (1)
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (2)	
i) compensi nella società che redige il bilancio	Condirettori Generali (n. 1) e Direttori Centrali (n. 2)
	Condirettori Generali (n. 2) e Direttori Centrali (n. 2)
	Condirettori Generali (n. 1) e Direttori Centrali (n. 3)
	Condirettori Generali (n. 1) e Direttori Centrali (n. 3)
ii) compensi da controllate e collegate	
iii) Totale	

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%.

(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS (6)
	A	B	C	A	B	C	
	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI (5)	ANCORA DIFFERITI	
BSC 2012	-	-	2014-2015	-	39.800	-	-
BSC 2013	-	-	2015-2016		60.000	60.000	
BSC 2014	300.000	200.000	2016-2017	-	-	-	-
ALTRI 2014 (4)	100.000	-	-	-	-	-	-
LTIP 2012 (3)	1.079.597	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	1.479.597	200.000	-	-	99.800	60.000	-
LTIP 2012 (4)	-	-	-	-	-	1.000.000	-
BSC 2012	-	-	2014-2015	-	56.948	-	-
BSC 2013	-	-	2015-2016		95.093	95.093	
BSC 2014 (6)	341.111	160.000	2016-2017	-	-	-	-
LTIP 2012 (3) (5)	294.201	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	635.312	160.000	-	-	152.041	95.093	-

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

Tabella 2
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità 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

NOTE

(*) 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.

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

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"

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	

NOTE

(*) 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 più 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 (**)			
			FISSA (*)	VARIABILE 2014	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	AD	1	255.433	839.799	1.095.232	839.799	-	-	-
Banca Generali	Dirigenti Key Manager	6	2.541.505	1.666.127	4.207.633	1.640.850	25.278	-	-

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 rapporto 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	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE (**)			
			FISSA (*)	VARIABILE 2014	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali / BG FML		5	1.146.881	842.444	1.989.325	842.444	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (***)			V) TRATTAMENTI					VI) TFR	
ATTRIBUITE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
49.900	130.000	49.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
201.941	385.093	201.941	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (***)			V) TRATTAMENTI					VI) TFR	
ATTRIBUITE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
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 (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2014	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
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 (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2014	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
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 (**)			
		FISSA (*)	VARIABILE 2014	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	17	7.604.987	5.046.283	12.651.270	5.046.283	-	-	-

NOTE

(*) 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 del gate 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 tranche 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%.

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (***)			V) TRATTAMENTI				VI) TFR		
ATTRIBUITE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (***)			V) TRATTAMENTI				VI) TFR		
ATTRIBUITE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE (***)		IV) REM. DIFFERITE (***) (***)			V) TRATTAMENTI				VI) TFR		
ATTRIBUITE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
1.217.881	2.525.486	1.217.881	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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 normati-

vamente 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.
- tezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione.

Conclusioni

Trieste, 31 marzo 2015

Date tali premesse, tenuto anche conto dell'applicazione del principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adegua-

SERVIZIO COMPLIANCE
Luca Giaimo

Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione - Esercizio 2014

Internal Audit

Audit Report

Executive Summary

SOCIETÀ	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 mate-

ria 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-eccezionale"). 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

Francesco Barraco

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.

Milano, 31 marzo 2015

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione: proposta di innalzamento a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione

Signori Azionisti,

come noto, Banca d'Italia in data 18 novembre 2014 ha pubblicato il 7° aggiornamento della circolare 285 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche", entrato in vigore in data 3 dicembre 2014, recependo le disposizioni della direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e modificando le disposizioni di vigilanza in materia di prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, in linea con quanto richiesto dall'articolo 23 della legge 28 dicembre 2005, n. 262, per tener conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. La direttiva cd. CRD IV, così come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L'obiettivo della norma è quello di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni nor-

mative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema finanziario nel suo complesso.

Le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione rilevanti ai fini della presente proposta, attengono 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 e comunque entro il limite di 2:1.

Le medesime disposizioni prevedono altresì che il Consiglio di Amministrazione trasmetta alla Banca d'Italia, almeno 60 giorni prima di sottoporre l'argomento all'assemblea dei soci la relativa proposta e che, entro 30 giorni dalla assunzione della delibera, al medesimo Organo di Vigilanza venga trasmessa la decisione dell'assemblea dei soci con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Si sottopone quindi alla Vostra attenzione la proposta di innalzamento, per un numero limitato di figure specificamente nel proseguo indicate, del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione, sulla base delle motivazioni e delle considerazioni di seguito indicate.

1. Funzioni aziendali a cui appartengono i soggetti interessati

La proposta prevede di approvare – per le sole figure aziendali nel proseguo indicate – la determinazione di un rapporto pari al massimo al 200% (rapporto di 2:1) tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione, in conformità a quanto consentito dal capitolo 2° Titolo IV Parte I della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Le figure aziendali per le quali viene formulata la suddetta pro-

posta sono:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale,
- Condirettore Generale, qualora nominato,
- Condirettore Generale Area Commerciale,
- Responsabile Area Banca,
- principali manager di rete e cioè due Sales Manager, otto Private Banking Manager e sei Area Manager.

2. Ragioni sottostanti alla proposta formulata

Le motivazioni a supporto della delibera che si propone di assumere in relazione alle diverse categorie di soggetti possono essere così riassunte:

Esponenti dell'alta dirigenza (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Condirettore Area Commerciale e Direttore Centrale Area Banca)

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue da sempre la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo. Si ritiene infatti che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possano favorire la competitività ed il governo dell'impresa. Si ricorda altresì che il sistema complessivo di remunerazione - in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale - è uno strumento per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

La proposta di definire per gli esponenti sopra indicati un rapporto superiore rispetto all'1:1 tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, ed in particolare di fissare tale limite nel rapporto più ampio previsto di 2:1 è supportata dalle seguenti considerazioni:

- Banca Generali opera, attraverso reti di financial advisors, private bankers e relationship managers, in maniera largamente preponderante in specifici settori quali il private banking e l'asset management. Il posizionamento strategico la espone a confrontarsi, oltre che con le tradizionali società concorrenti (tipicamente le banche reti), anche con primari competitors internazionali operanti da lungo tempo in Italia (tipicamente banche private estere) che controllano quote

significative del mercato in oggetto, e con i principali istituti bancari italiani a vocazione internazionale. In questo contesto competitivo e alla luce dei brillanti risultati ottenuti negli ultimi anni nel settore del private banking e del trend ancora di forte sviluppo previsto per il comparto, un punto di forte attenzione per Banca Generali è quello di poter disporre di un pacchetto retributivo in grado di trattenere le risorse chiave che hanno garantito in questi ultimi anni il significativo sviluppo dell'istituto e di poter attrarre nuovi manager di talento, in un mercato del lavoro di nicchia dove sono oggettivamente scarse le risorse in grado di gestire efficacemente le sfide attuali e prospettiche;

- l'attuale pacchetto retributivo (per gli esponenti dell'alta dirigenza, così come peraltro per il restante personale della banca) pone al centro dell'attenzione il tema della 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. Le politiche retributive sono quindi finalizzate a garantire una remunerazione adeguata a fronte di una performance sostenibile e sono ispirate anche dai seguenti principi:
 - equità interna, poiché la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate;
 - competitività, poiché il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato ed è assicurato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione ad indagini retributive sia generali che di settore;
- l'accoglimento della proposta permetterebbe di non incidere, se non in un caso, sul pacchetto retributivo attualmente applicato agli esponenti dell'alta dirigenza sopra indicati, che prevede già oggi il superamento della soglia del 1:1 del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, raggiungendo valo-

ri attigui alla soglia del rapporto 2:1 (tra il 178% ed il 190%), e in un caso specifico superando tale valore limite (230%) – per quest'ultimo caso opererebbe comunque un meccanismo di “cap” per ricondurre il rapporto nei limiti previsti –. In proposito si evidenzia come una quota molto significativa della remunerazione variabile totale (ricompresa tra il 64% e l'81%) è collegata prevalentemente ad obiettivi di medio/lungo periodo, mediante l'utilizzazione di un meccanismo di Long Term Incentive Plan, con erogazione in azioni, mentre la componente variabile della remunerazione di breve periodo è collegata al raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento, mediante l'applicazione di un meccanismo di Management by Objectives, ed è pagata con un sistema di differimento sopra la soglia predeterminata; complessivamente la struttura della remunerazione variabile così composta prevede che il periodo massimo di differimento ammonti a 52 mesi totali, di cui gli ultimi 24 mesi attraverso l'utilizzazione dello strumento della retention di azioni per un importo percentuale della remunerazione variabile complessiva non inferiore al 37,5% del totale; che siano applicate sia ai pagamenti up front che a quelli differiti regole di verifica del superamento dei gates d'accesso e meccanismi di malus e claw-back;

- il pacchetto retributivo è costituito oltre che dalle componenti variabili della remunerazione anche ovviamente da componenti fisse. Il peso della componente fissa è stato predisposto in modo da 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, al fine di 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;
- la competitività del pacchetto retributivo dei key managers è costantemente monitorata anche con riguardo ai mercati di riferimento, e si fonda per le principali posizioni manageriali e professionali, sulla valutazione e "pesatura" secondo la metodologia dei punti HAY. Anche sulla base di tali confronti esterni si ritiene che la componente fissa della remunerazione sia ragionevolmente competitiva rispetto a quanto percepito dai principali competitors sul mercato di riferimento. Tale assunto comporta ulteriori importanti considerazioni:
 - un taglio frontale della percentuale della remunerazione variabile, al fine unico di rispettare l'indicazione del rapporto 1:1 tra componente variabile e fissa, senza forme di compensazione, porterebbe in questo momento ad una drastica perdita di competitività e dunque di attrattività dei pacchetti retributivi offerti agli esponenti dell'alta dirigenza, con grave rischio di dover assistere alla possibile perdita dei soggetti che in questi anni hanno assicurato l'indiscutibile successo della Banca stessa;
 - al fine di garantire un adeguato livello di retention dei manager strategici dell'istituto ed al contempo rispettare

l'indicazione del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e ricorrente sarebbe allora necessario dover procedere ad una operazione di “riequilibratura” del pacchetto retributivo, fortemente a favore della componente fissa della remunerazione. Tale ipotesi rischia inevitabilmente di irrigidire e far aumentare la struttura dei costi collegati al pacchetto retributivo manageriale, attenuando al contempo il coerente collegamento tra performance aziendali di breve, ma soprattutto di lungo periodo, e la compensation del management, in un contesto aziendale di solido sviluppo economico e reddituale;

- il mantenimento dei pacchetti non va in alcun modo a modificare il rispetto delle regole prudenziali con riferimento particolare ai requisiti in materia dei fondi propri come di seguito illustrato.

Principali manager di rete (Sales Manager, Private Banking Manager e Area Manager)

I manager di rete identificati sono soggetti la cui remunerazione, in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo (contratto di agenzia) è interamente variabile. Pur essendo variabile, la remunerazione è distinta in una componente ricorrente, che rappresenta la parte stabile e ordinaria della remunerazione, e in una componente non ricorrente, che ha una valenza incentivante, equiparabile alla parte variabile della remunerazione.

Si rappresenta che anche per questi soggetti la distinzione fra le due componenti della remunerazione è determinata ex-ante, tenendo conto delle condizioni patrimoniali, reddituali e di liquidità della Banca, prevedendo condizioni di accesso alla remunerazione incentivante (cd. “gates”) che impediscono in tutto o in parte la percezione della stessa in caso di mancato raggiungimento delle condizioni previste, la componente incentivante è priva di minimi garantiti, è soggetta al differimento pluriennale ed a meccanismi correttivi (sistemi di malus o di claw-back). Contestualmente i meccanismi incentivanti sono strutturati in maniera da non essere contrapposti al miglior interesse del cliente, al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela, evitando rischi legali e reputazionali, che possano ricadere sulla Banca.

I meccanismi incentivanti attualmente previsti per queste figure sono già pertanto strutturati sia per prevenire il rischio di stabilità patrimoniale della banca, sia per promuovere la correttezza dell'operatività, al fine di servire al meglio l'interesse del cliente. Peraltro tali sistemi incentivanti, in caso di superamento di tutti i target in modo apprezzabile, possono prevedere per le suddette figure il superamento del rapporto 1:1 fra remunerazione variabile e fissa. Tale struttura complessiva della remunerazione è diretta conseguenza della fase di forte sviluppo che il settore della promozione finanziaria e del Private Banking stanno attraversando, e che vede Banca Generali fra i protagonisti, con livelli di produttività pro-capite in termini di raccolta netta, sia totale che in prodotti di risparmio gestito ed assicurativo, ai vertici del mercato.

Si evidenzia come tali risultati siano il frutto, oltre che di precise scelte strategiche e commerciali effettuate dalla Banca, anche dell'attività di selezione e formazione della struttura manageriale di rete, che ha consentito nel tempo di creare un gruppo di Manager di elevata competenza tecnica e manageriale, che hanno contribuito in misura rilevante all'ottenimento di importanti risultati, in termini sia di produttività commerciale delle reti coordinate, che di reclutamento di figure provenienti da aziende terze di elevata professionalità, oltre a svolgere un indispensabile attività di controllo sulla correttezza dei comportamenti delle reti stesse, anche al fine di assicurare che la consulenza ed il collocamento dei servizi e prodotti avvenga nel rispetto del miglior interesse della clientela. Si sottolinea che il gruppo di Manager di rete di cui trattasi ha ormai raggiunto livelli di integrazione, conoscenza dell'azienda e articolazione territoriale che rappresentano la migliore garanzia di continuità nel tempo dei risultati raggiunti negli anni passati; in tale contesto l'introduzione di una riduzione della componente non ricorrente della remunerazione, al fine di rispettare il rapporto di 1:1 tra componente variabile e fissa, comporterebbe un elemento di forte instabilità, con il rischio di determinare il passaggio di tali figure alle aziende concorrenti, disposte ad offrire condizioni relative alla parte ricorrente della remunerazione molto elevate, potendo contare su figure già formate e dotate di notevole esperienza e conoscenza del territorio nel quale operano, evitando in tal modo investimenti in selezione e formazione. Ciò priverebbe la Banca di figure indispensabili alla gestione, coordinamento e controllo delle reti commerciali, mettendo a rischio il raggiungimento degli obiettivi

aziendali, considerata la ridotta presenza di figure manageriali di Rete di talento nel settore. Inoltre la Banca subirebbe il rischio di perdere un importante patrimonio di relazioni e conoscenze sul territorio, sia in termini di clientela che di istituzioni, utile a rendere più efficace l'azione commerciale e più mirata l'attività in settori collegati. Infine si deve valutare anche il rischio che tali figure manageriali, in virtù della leadership ormai loro riconosciuta dalle risorse coordinate, possano trascinare nel loro eventuale passaggio ad aziende concorrenti anche altre figure (promotori finanziari e private banker), vanificando i notevoli investimenti fatti dalla banca negli anni passati per il rafforzamento della rete (in termini di reclutamento, formazione, uffici, dotazioni informatiche, etc.). Di fronte a questi evidenti rischi, la Banca potrebbe essere costretta ad innalzare la componente di remunerazione ricorrente a discapito di quella incentivata, aumentando i costi fissi e riducendo l'efficacia dell'azione commerciale, con evidenti conseguenze sul conto economico e sulla capacità di continuare ad investire in prodotti, tecnologia, formazione.

Implicazioni sulla capacità della banca di continuare a rispettare le regole prudenziali

In relazione alle implicazioni della proposta sulla capacità della banca di continuare a rispettare, anche in via prospettica, tutte le regole prudenziali, con particolare riferimento ai requisiti in materia di fondi propri, di seguito si rappresenta la serie storica dei principali indicatori di riferimento:

Serie storica di Tier1 ratio/T1R e Total Capital Ratio/TCR

(MIGLIAIA DI EURO)	31.12.2013	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2010	31.12.2009
Patrimonio base	300.674	252.359	204.862	185.634	166.078
Patrimonio supplementare	12.753	24.163	31.624	39.624	39.666
Patrimonio di terzo livello	-	-	-	-	-
Patrimonio di vigilanza	313.427	276.523	236.486	225.258	205.744
B.1 Rischio di credito	115.319	122.701	101.830	92.561	92.836
B.2 Rischio di mercato	5.950	6.446	7.861	9.350	13.375
B.3 Rischio operativo	47.840	41.576	37.655	33.759	30.006
B.4 Altri requisiti prudenziali	-	-	-	-	-
B.4 Totale requisiti prudenziali	169.109	170.723	147.346	135.670	136.217
Eccedenza rispetto ai requisiti prudenziali	144.318	105.800	89.140	89.588	69.527
Patrimonio non impegnato	46,05%	38,26%	37,69%	39,77%	33,79%
Patrimonio impegnato per rischio di credito	36,8%	44,4%	43,06%	41,1%	45,12%
Patrimonio impegnato per rischio di mercato	1,9%	2,3%	3,32%	4,2%	6,50%
Patrimonio impegnato per rischio operativo	15,3%	15,0%	15,9%	15,0%	14,6%
Attività di rischio ponderate	2.113.863	2.134.038	1.841.825	1.695.875	1.702.713
Patrimonio di base/Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)	14,22%	11,83%	11,12%	10,95%	9,75%
Patrimonio di vigilanza/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	14,83%	12,96%	12,84%	13,28%	12,08%

In ottica prospettica si rappresenta che la stima dei ratio sui dati di chiusura provvisoria dell'esercizio al 31 dicembre 2014 porta alla seguente quantificazione: T1R: 12,07% TCR: 14,06%, mentre la proiezione al 31 dicembre 2015 – precisato che una stima più puntuale di T1R e TCR al 31 dicembre 2015 verrà esposta all'interno della rendicontazione ICAAP – in coerenza con quanto assunto nell'ambito della definizione del budget porta alla seguente quantificazione:

- T1R: 11,0%
- TCR: 12,5%.

Si evidenzia che tutte le rilevazioni storiche, nonché la stima 2014 e 2015, si pongono al di sopra della soglia regolamentare, anche comprensiva del capital conservation buffer (10,5%). Quanto rappresentato conferma in via generale la sostenibilità della proposta, in quanto il diverso limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa non pregiudicherebbe il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri.

Ricordato che la normativa di Banca d'Italia sopra richiamata, sotto il profilo deliberativo, prevede che, in assenza di diverse previsioni statutarie, la proposta si intende approvata dall'assemblea ordinaria se:

- i) in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale presente;
- ii) in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita;

e che il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente, nella banca, si invita l'Assemblea a deliberare in merito.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- visto il capitolo 2, Titolo IV, Parte I della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
- esaminato il testo della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito all'innalzamento, per taluni soggetti, a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, come contenuta nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;
- preso atto dei soggetti identificati nella Relazione di cui al punto precedente e delle motivazioni sottostanti alla proposta stessa;
- verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- considerato che l'art. 13 dello Statuto Sociale prevede la possibilità di determinare un rapporto più elevato;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

delibera

- 1) di fissare al limite massimo del 2:1 il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per le seguenti funzioni e soggetti aziendali: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Condirettore Generale, Condirettore Generale Area Commerciale, Direttore Centrale responsabile dell'Area Banca, Sales Managers, Private Banking Managers, Area Managers;
- 2) di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alla deliberazione assunta, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare ad uno dei suoi componenti la concreta realizzazione della stessa”.

Milano, 27 gennaio 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017, previa determinazione del numero degli amministratori da nominare; deliberazioni relative e conseguenti

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2014, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito agli Amministratori della Vostra Società dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012 per il triennio 2012-2014 ed integrato con deliberazioni dell'Assemblea del 24 aprile 2013 e del 23 aprile 2014.

Siete pertanto chiamati a deliberare, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto Sociale, la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà stata convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017.

Nel rivolgere un sentito ringraziamento ed apprezzamento ai membri del predetto organo amministrativo per la proficua attività sin qui svolta nell'interesse della Società, si ricorda che l'articolo 15 dello Statuto Sociale prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di sette (7) ad un massimo di dodici (12) componenti e che la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste. I candidati debbono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza previsti dalla normativa di settore e non ricadere nelle cause di incompatibilità poste dalla normativa vigente, ivi compreso l'art. 36 della legge 22 dicembre 2011, n. 214. Ogni candidato può presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Si rammenta che la Società è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A., conseguentemente, ai sensi dell'art. 37, comma 1, lettera d), e comma 1-bis, del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007, è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto in maggioranza da amministratori indipendenti.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve rispettare l'equilibrio fra i generi previsto dalla normativa vigente e pertanto, per il prossimo mandato triennale, almeno un quinto dei

consiglieri di amministrazione deve essere scelto tra quelli del genere meno rappresentato.

Le liste contengono un numero di candidati, in grado di assicurare l'equilibrio tra i generi, non superiore a quello dei membri da eleggere, elencati secondo un numero progressivo, con indicazione specifica di quelli che sono i candidati in possesso dei requisiti di indipendenza.

Hanno diritto a presentare una lista gli azionisti, che da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società dalla normativa regolamentare vigente. Ciascun azionista, nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del, medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex articolo 122 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile, può presentare o concorrere a presentare insieme ad altri azionisti, direttamente, per interposta persona, o tramite società fiduciaria, una sola lista di candidati, pena l'irricevibilità della lista.

Le liste, sottoscritte dagli azionisti legittimati, devono essere depositate presso la sede legale della Società entro il venticinquesimo giorno antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e devono essere corredate dalle informazioni relative all'identità degli azionisti che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente dagli stessi detenuta, e dalla seguente documentazione:

- a) il curriculum vitae dei candidati, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei medesimi;

- b) la dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi;
- c) le dichiarazioni con le quali ogni candidato accetta la designazione, si impegna – ove nominato – ad accettare la carica ed attesta, altresì, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità, il possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di amministratore della Società, nonché, qualora posseduti, di indipendenza previsti dalla normativa vigente.

Le certificazioni degli intermediari abilitati, attestanti la quota di partecipazione complessivamente detenuta, alla data del deposito della lista, devono pervenire alla Società entro il 2 aprile 2015.

In conformità a quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e dall'art. 2 del Codice di Autodisciplina per le società quotate, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine, ha definito la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione; la relativa relazione è disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.bancagenerali.com nella sezione *Corporate governance/assemblea degli azionisti*.

Alla elezione degli Amministratori si procederà come delineato all'art. 15, commi 10, 11 e 12 dello Statuto Sociale. Nell'ipotesi in cui venga presentata un'unica lista tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione saranno tratti dalla stessa. Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero

dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea – con arrotondamento, in caso di numero frazionario – all'unità inferiore.

I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti, ed a tal fine i voti ottenuti dalle liste stesse saranno divisi successivamente per uno, due, tre e così via, secondo il numero degli amministratori da eleggere. I quozienti così ottenuti saranno assegnati progressivamente ai candidati di ciascuna di tali liste, secondo l'ordine dalle stesse rispettivamente previsto.

I quozienti così attribuiti ai candidati delle varie liste verranno disposti in un'unica graduatoria decrescente.

Sono previsti adeguati meccanismi di sostituzione al fine di consentire l'elezione del numero di amministratori indipendenti previsto dalla normativa e di mantenere l'equilibrio di genere in conformità alle disposizioni applicabili.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 15 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Nell'invitarVi a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del loro numero, esprimendo la Vostra preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati in conformità alle indicazioni statutarie sopra esplicitate, si precisa che il relativo testo di deliberazione assembleare rifletterà l'esito della votazione, attribuendo la Presidenza al primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti.

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

Indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione

ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina

1. Premessa

Gli organi societari devono assicurare il governo dei rischi a cui le banche si espongono, individuandone per tempo le fonti, le possibili dinamiche e gli opportuni presidi.

Una parte significativa delle suddette funzioni è affidata al Consiglio di Amministrazione che è chiamato a svolgere la funzione di supervisione strategica (in via esclusiva) e di gestione, quest'ultima di concerto con altri organi (Amministratore Delegato e Direzione Generale).

Al fine di assicurare il corretto assolvimento delle proprie funzioni, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca. Tali professionalità devono inoltre essere opportunamente diffuse e diversificate affinché ciascun componente, sia all'interno dei comitati di cui sia eventualmente parte sia nelle decisioni collegiali, possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della banca e del gruppo bancario.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario, come da ultimo modificate dal 1° aggiornamento del 6 maggio 2014 della Circolare n. 285/2013, pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

In tale ambito, inoltre, il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 6 maggio 2014 prevede che il Consiglio di Amministrazione identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini.

La normativa di vigilanza stabilisce altresì che le modalità di nomina siano trasparenti, disciplinate a livello statutario ed assicurino un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle

diverse componenti della base sociale (investitori istituzionali, minoranze qualificate).

Il processo di nomina, che vede coinvolti più organi e funzioni, è volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni.

Sotto il profilo qualitativo, il corretto assolvimento delle funzioni richiede che negli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione siano presenti soggetti: a) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere; b) dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca; c) con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l'altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca; d) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti; e) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti.

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel luglio del 2014, che nel commento all'articolo 2 auspica che gli azionisti, in sede di presentazione delle liste e di successiva nomina degli amministratori, valutino, anche alla luce del parere espresso dal Consiglio sull'argomento, le caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

Il ricordato provvedimento della Banca d'Italia del 6 maggio 2014, prevede altresì che i risultati delle analisi svolte debbano essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

2. Modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione

L'art. 15 dello Statuto Sociale disciplina le modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione, assicurando:

- i) un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, attraverso il meccanismo del voto di lista,
- ii) un'adeguata presenza di amministratori indipendenti, attraverso l'applicazione di un meccanismo di eventuale sostituzione e
- iii) un'adeguata presenza dei diversi generi, attraverso l'applicazione di un meccanismo di eventuale sostituzione.

Ai fini di garantire un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, hanno diritto a presentare una lista per la nomina del Consiglio di Amministrazione, da tenersi nel corso dell'Assemblea, gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società dalla normativa regolamentare vigente (attualmente per Banca Generali l'1% del capitale sociale).

Le liste devono contenere un numero di candidati, in grado di assicurare l'equilibrio tra i generi, non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo, con indicazione specifica di quelli che sono i candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Qualora sia stata presentata una sola lista, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione saranno tratti dalla stessa.

Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea, con arrotondamento, in caso di numero frazionario all'unità inferiore. Qualora il numero di Consiglieri del genere meno rappresentato tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge, si procederà ad escludere il candidato eletto che abbia il numero progressivo più alto e che appartenga al genere più rappresentato. Il candidato escluso sarà sostituito da quello successivo appartenente al genere meno rappresentato, tratto dalla medesima lista dell'escluso. Nel caso in cui non sia possibile trarre dalla lista che ha ottenuto il maggior numero di voti il necessario numero di Consiglieri del genere meno rappresentato, i

mancanti sono nominati dall'Assemblea con voto a maggioranza. I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

Al fine di garantire che nel Consiglio di Amministrazione sia presente il necessario numero di Amministratori Indipendenti, l'articolo 15 dello Statuto Sociale prevede un meccanismo di sostituzione per l'ipotesi in cui, al termine delle votazioni, non siano stati eletti consiglieri, in possesso dei requisiti di indipendenza previsti, in numero sufficiente rispetto alle previsioni normative applicabili alla Società.

3. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Nel sistema di governo societario adottato da Banca Generali, il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui compete la funzione di supervisione strategica ed è quindi chiamato a deliberare sugli indirizzi di carattere strategico della banca ed a verificarne nel tempo l'attuazione.

Ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto Sociale, in attuazione dei principi stabiliti dalla normativa di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Società ed ha facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale, che non siano riservati dalla vigente normativa alla competenza dell'Assemblea. L'articolo 18 dello Statuto riserva poi alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni di carattere strategico, tra cui

- a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, l'approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società e delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con parti correlate e soggetti collegati;
- b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Direttori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;
- c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;
- d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;
- e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;
- f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazio-

- ni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;
- g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo Bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;
 - h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;
 - i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;
 - l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
 - m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
 - n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
 - p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo;
 - q) l'approvazione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, in conformità a quanto previsto dalla procedura adottata dalla Società in adempimento alla normativa vigente in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati.

Lo Statuto attribuisce altresì al Consiglio di Amministrazione la competenza esclusiva a deliberare in tema di istituzione o soppressione di sedi secondarie, l'indicazione di quali amministratori abbiano la rappresentanza e la firma sociale, in materia di fusione nei casi consentiti dalla legge e sull'adeguamento delle disposizioni dello Statuto Sociale che divenissero incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare applicabile alle società che svolgono servizi di investimento, è riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di predisporre le politiche, le misure, i processi, nonché le procedure aziendali idonee a contenere il rischio ed a garantire la stabilità patrimoniale oltre ad una sana e prudente gestione.

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Numero degli amministratori

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che gli sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo statuto.

Il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione deve essere quindi adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione ed i controlli. Tuttavia la composizione del Consiglio di Amministrazione non deve risultare pletorica.

L'art. 15 dello Statuto Sociale prevede che la Società sia amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di sette ad un massimo di dodici membri, eletti dall'Assemblea dopo averne determinato il numero.

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica per un massimo di tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili. In caso di nomine durante il periodo di carica, i nuovi eletti scadono assieme a quelli in carica.

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi il 24 aprile 2012, ha fissato in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2012, 2013 e 2014.

La dimensione del Consiglio di Amministrazione della Banca risulta in linea con i dati di sistema recentemente rilevati dalla Autorità di Vigilanza. Infatti una recente analisi condotta da Banca d'Italia su aspetti di governance legati alla composizione quali-quantitativa mostra che in linea generale il numero medio dei componenti il board delle banche esaminate è legato alla dimensione degli attivi e aumenta con la crescita di questi. Più precisamente il numero medio di componenti per i gruppi grandi (con attivo superiore a 20 miliardi di euro) è pari a 15,4, per i gruppi medi (con attivo ricompreso fra 3,5 miliardi di euro e 20 miliardi di euro) è pari a 12,9 e per i gruppi piccoli (con attivo inferiore a 3,5 miliardi di euro) è pari a 6,7. Dal confronto con l'analisi condotta sugli statuti delle banche e la pubblicazione delle best practice di Banca d'Italia nel dicembre 2011, il numero medio dei componenti nelle banche esaminate risulta leggermente superiore (fonte: *Banca d'Italia - Analisi dei risultati e del processo di autovalutazione - Sezione I - Composizione quali-quantitativa*).

Le dimensioni della Società e del Gruppo e la specificità del settore in cui opera richiedono che il Consiglio di Amministrazione sia composto da una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali, sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario.

Con riferimento alla determinazione ottimale dal punto vista quantitativo del numero dei componenti il nuovo Consiglio di Amministrazione, si ritiene peraltro opportuno che venga tenuta in considerazione la raccomandazione espressa, in via generale, dall'Organo di Vigilanza, in merito all'opportunità di evitare una composizione eccessivamente numerosa dell'organo con funzioni di supervisione strategica, che potrebbe comportare riflessi negativi sulla funzionalità dell'organo stesso.

Si ritiene pertanto che, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti il Consiglio di Amministrazione non inferiore a nove e non superiore a dieci possa essere considerato ottimale; si reputa infatti che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia assicurare la funzionalità dell'organo.

5. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Tipologia di Amministratori

Essendo Banca Generali una società italiana quotata sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di altra società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti, ai sensi dell'art. 37 comma 1 lettera d) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Conseguentemente, considerata la scelta indicata di composizione ottimale di nove o dieci amministratori, cinque o sei di essi dovranno essere in possesso dei requisiti di indipendenza. ed avranno il compito di vigilare, con autonomia di giudizio, sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che la stessa sia svolta nell'interesse della società ed in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Per quanto concerne i criteri per la valutazione dell'indipendenza degli amministratori, in conformità a quanto avvenuto in occasione delle precedenti nomine, il Consiglio valuterà l'indipendenza dei propri componenti avendo riguardo più alla sostanza che alla forma e considerando in ogni caso amministratori indipendenti gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del D.Lgs. 58/1998.

Inoltre, in conformità alle previsioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate, l'amministratore non potrà essere considerato, di norma, indipendente nelle seguenti ipotesi:

- a) se, direttamente o indirettamente, anche attraverso società controllate, fiduciari interposta persona, controlla la Società o è in grado di esercitare su di essa un'influenza notevole, o

partecipa ad un patto parasociale attraverso il quale uno o più soggetti possono esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;

- b) se è, o è stato nei precedenti tre esercizi, un esponente di rilievo della Società, di una sua controllata avente rilevanza strategica o di una società sottoposta a comune controllo con la Società, ovvero di una società o di un ente che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Società o è in grado di esercitare sulla stessa un'influenza notevole;
- c) se, direttamente o indirettamente (ad esempio attraverso società controllate o delle quali sia esponente di rilievo, ovvero in qualità di partner di uno studio professionale o di una società di consulenza), ha, o ha avuto nell'esercizio precedente, una significativa relazione commerciale, finanziaria o professionale:
 - con la Società, una sua controllata, o con alcuno dei relativi esponenti di rilievo;
 - con un soggetto che, anche insieme con altri attraverso un patto parasociale, controlla la Società, ovvero – trattandosi di società o ente – con i relativi esponenti di rilievo;
 - ovvero è, o è stato nei precedenti tre esercizi, lavoratore dipendente di uno dei predetti soggetti;
- d) se riceve, o ha ricevuto nei precedenti tre esercizi, dalla Società o da una società controllata o controllante una significativa remunerazione aggiuntiva (rispetto all'emolumento "fisso" di Amministratore non esecutivo della Società e al compenso per la partecipazione ai comitati) anche sotto forma di partecipazione a piani di incentivazione legati alla performance aziendale, anche a base azionaria;
- e) se è stato Amministratore della Società per più di nove anni negli ultimi dodici anni;
- f) se riveste la carica di Amministratore esecutivo in un'altra società nella quale un Amministratore esecutivo della Società abbia un incarico di Amministratore;
- g) se è socio o Amministratore di una società o di un'entità appartenente alla rete della società incaricata della revisione legale della Società;
- h) se è uno stretto familiare di una persona che si trovi in una delle situazioni di cui ai precedenti punti.

Ai fini di quanto sopra, sono da considerarsi "esponenti di rilievo" di una società o di un ente: il Presidente dell'ente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli amministratori esecutivi ed i dirigenti con responsabilità strategiche della società o dell'ente considerato.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento Consob n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ed integrazioni, non possono essere qualificati amministratori indipendenti coloro che ricoprono la carica di amministratore nella società o nell'ente che esercita attività di direzione e coordinamento o nelle società quotate controllate da tale società o ente.

Infine, in conformità alle previsioni normative applicabili alle banche, la delibera consiliare con la quale viene valutata l'indipendenza deve, tra l'altro, riportare l'esame di tutti i rapporti creditizi intrattenuti con la banca e riconducibili al consigliere ritenuto indipendente.

Il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione stabilisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione debba essere composto in prevalenza da amministratori non esecutivi, cui compete una funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del management della banca e di favorire la dialettica interna, fornendo il loro contributo nell'assunzione di deliberazioni conformi all'interesse sociale, apportando le loro specifiche competenze e favorendo l'adozione di decisioni collegiali meditate e consapevoli.

Non possono essere qualificati come amministratori non esecutivi:

- i) gli Amministratori Delegati della Società o di una società controllata avente rilevanza strategica, ivi compresi i relativi Presidenti, quando ad essi siano attribuite deleghe individuali di gestione o quando svolgano uno specifico ruolo nell'elaborazione delle strategie aziendali;
- ii) gli Amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguarda anche Banca Generali.

6. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Rappresentanza di genere

L'articolo 2 della Legge n. 120/2011 (c.d. Legge sulle Quote Rosa), in vigore dal 12 agosto 2011, impone alle società quotate il rispetto di un criterio di composizione di genere degli organi sociali, in base al quale al genere meno rappresentato spetta almeno un terzo degli organi di amministrazione e controllo. Sotto il profilo attuativo, la legge prevede che dal primo rinnovo degli organi sociali in scadenza successivamente al 12 agosto 2012, la quota minima spettante al genere meno rappresentato sia almeno di un quinto dei componenti dell'organo.

Le disposizioni di cui alla sopra menzionata legge troveranno pertanto la loro prima applicazione in occasione dello svolgimento della prossima adunanza Assembleare che provvederà, tra l'altro, al rinnovo della composizione del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2015-2017.

Nel condividere le finalità e gli obiettivi perseguiti dalla richiamata normativa - rappresentati, in un'ottica di uguaglianza sostanziale, dal perseguire l'equilibrio tra i generi e dal favorire al tempo stesso l'accesso alle cariche sociali da parte del gene-

re meno rappresentato - si rappresenta che in occasione della prossima Assemblea chiamata al rinnovo delle cariche sociali, la composizione del Consiglio di Amministrazione dovrà prevedere la presenza di una quota pari almeno ad un quinto di componenti del genere meno rappresentato.

7. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali

Per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto anche in eventuali comitati interni del consiglio e rapportate alle caratteristiche operative e dimensionali della banca, (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui è parte sia nelle decisioni collegiali, possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca, (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti, (v) che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla compagine societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono tratti, operando con autonomia di giudizio.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono quindi assicurare un livello di competenza e professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della banca e del gruppo bancario e dedicare tempo e risorse idonei all'assolvimento dell'incarico.

Ciò comporta la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali atti ad esprimere adeguata conoscenza del business bancario, delle dinamiche del sistema economico-finanziario, della regolamentazione bancaria e finanziaria e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare.

La diversificazione delle competenze consente altresì di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari.

Gli amministratori dovranno quindi, innanzitutto - in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D. Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18

marzo 1998 n. 161) – essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- i) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- ii) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- iii) attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;
- iv) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purchè le funzioni comportino la gestione di risorse economiche-finanziarie.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato l'esperienza complessiva nelle attività sopra indicate deve essere di almeno un quinquennio.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 e dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, gli amministratori dovranno essere in possesso dei requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia n. 162 del 30.3.2000 e di quelli stabiliti per gli esponenti di una banca con Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161.

Al fine di individuare la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale è stato delineato un insieme di competenze che si considera necessario siano rappresentate all'interno del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, affinché lo stesso possa svolgere nel migliore dei modi i propri compiti. La definizione di tali competenze è avvenuta tenendo conto di quanto previsto dalla normativa di riferimento, delle indicazioni provenienti dalla European Banking Authority (EBA "Guidelines on Internal Governance" (GL44) 27 Settembre 2011), di quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate per quanto riguarda la partecipazione ai diversi comitati e della *best practice* di sistema.

Per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, – cui compete una funzione cruciale finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri, garantendo l'equilibrio rispetto all'Amministratore Delegato e agli altri amministratori esecutivi e ponendosi come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni –, si ritiene importante che lo stesso sia individuato tra soggetti che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo, attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato, considerata la peculiarità del business della banca e del gruppo bancario, si ritiene ottimale che lo stesso sia individuato tra soggetti che, oltre ad aver svolto attività di amministrazione o direzione in una banca o in un gruppo bancario, abbiano maturato anche una specifica conoscenza nel settore della promozione finanziaria.

Con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno che in seno allo stesso siano rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario e agli aspetti di carattere normativo e di governo dei rischi.

In tale contesto si ritiene che gli amministratori debbano essere scelti tra coloro che hanno maturato adeguate esperienze:

- i) in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi,
- ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi,
- iii) in materia di marketing,
- iv) in materia finanziaria,
- v) in attività di controllo o di gestione dei rischi,
- vi) in ambito legale o di compliance,
- vii) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

Inoltre, al fine di assicurare efficacia alle attività dei Comitati Consiliari che si andranno a costituire è importante che:

- i) almeno uno dei componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione sia in possesso di un'adeguata esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e
- ii) almeno uno dei componenti indipendenti del Consiglio di Amministrazione sia in possesso di un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi.

Tenuto quindi conto della composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, le suddette aree di competenza professionale rappresentano, ad avviso del Consiglio, quelle nelle quali i nominandi amministratori potrebbero utilmente apportare contributi qualificati in vista del perseguimento di una sempre più efficace azione dell'organo amministrativo.

In applicazione di quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia in materia di governo societario delle banche di cui al primo aggiornamento del 6 maggio 2014 della Circolare n. 285 della Banca d'Italia, si rappresenta l'opportunità che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di Consigliere di Amministrazione da depositarsi – ai sensi dell'art. 15, comma 9 dello Statuto sociale – contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum vitae volto ad identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato.

Per quanto riguarda l'età degli amministratori, in considerazione della *best practice* di sistema che si sta diffondendo, il Consiglio auspica che i candidati possano appartenere ad età diverse tra loro e non superino, al momento della nomina, i 65 anni di età.

8. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Cumulo di incarichi

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i Consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca. Tale disponibilità deve essere maggiore per i consiglieri a cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi o coinvolti nei Comitati.

L'accettazione dell'incarico comporta quindi una valutazione preventiva da parte dell'amministratore in merito alla possibilità di dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di amministratore il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o di sindaco ricoperte in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggior coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale.

A tal fine il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione stabilisce il numero di incarichi – consentiti sulla base delle disposizioni tempo per tempo vigenti – di regola considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della Società, come riportato nella seguente tabella:

	SOCIETÀ QUOTATE ¹			SOCIETÀ FINANZIARIE, BANCARIE O ASSICURATIVE			SOCIETÀ DI GRANDI DIMENSIONI ²		
	AMM.RE ESECATIVO	AMM.RE NON ESECATIVO	SINDACO	AMM.RE ESECATIVO	AMM.RE NON ESECATIVO	SINDACO	AMM.RE ESECATIVO	AMM.RE NON ESECATIVO	SINDACO
Amministratori esecutivi	0	5	0	0	5	0	0	5	0
Amministratori non esecutivi	2	5	2	2	5	2	2	5	2

(1) Nel caso in cui una società finanziaria, bancaria o assicurativa sia quotata in borsa ovvero appartenga alla categoria delle "società di grandi dimensioni", la carica ricoperta dall'amministratore presso una realtà societaria appartenente a più di una delle predette categorie viene considerata, ai fini del computo del numero delle cariche, una sola volta.

(2) Società aventi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno.

Nel calcolo del numero totale di società in cui gli amministratori ricoprono la carica di amministratore o sindaco non si tiene conto delle società che fanno parte del Gruppo cui appartiene la Società, salvo si tratti di società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), di società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Le cariche ricoperte in società che appartengono ad un medesimo gruppo societario, diverso da quello a cui appartiene la Società, vengono conven-

zionalmente considerate come un'unica carica, salvo si tratti di società quotate in mercati regolamentati (anche esteri) o di società di rilevanti dimensioni.

Milano, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Determinazione del compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017 ai sensi dell'art. 2389 c.c. e 13 dello Statuto Sociale.

Signori Azionisti,

siete convocati in Assemblea, oltre che per la nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017, anche per determinare, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile e dell'art. 13 comma 2 dello Statuto Sociale, i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Al riguardo, si fa presente che, allo stato, il compenso previsto per gli Amministratori della Società è composto da un importo fisso di 35.000,00 euro lordi annui, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

In relazione a quanto precede, i competenti organi amministrativi della Società hanno compiuto un'analisi dello stato dell'arte nella materia, compiendo altresì un approfondimento in termini di benchmarking rispetto al settore. Lo studio svolto, avuto riguardo alle caratteristiche del gruppo Banca Generali, ha confermato l'adeguatezza del suddetto compenso e suggerisce pertanto di confermare il compenso previsto per gli amministratori a 35.000,00 euro lordi annui e in considerazione dell'importanza attribuita dalla normativa, ed in particolare dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, al ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di determinare uno specifico compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si propone, quindi, che, per tutto il triennio di durata in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017:

- a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente) spetti, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico, un compenso pari ad 35.000,00 euro lordi annui;
- al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetti, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico, un compenso pari ad 70.000,00 euro lordi annui.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflet-

tere in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- visto l'art. 2389 del Codice Civile;
- visti gli artt. 13 e 15 dello Statuto Sociale;
- tenuto conto delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione,

delibera

- 1) di determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Consiglio di Amministrazione nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017, in lordi annui 35.000,00 euro il compenso spettante a ciascun componente il Consiglio di Amministrazione (fatta eccezione per il Presidente), oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico;
- 2) di determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Presidente del Consiglio di Amministrazione e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017, in lordi annui 70.000,00 euro il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico;
- 3) di demandare al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, la determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche”.

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nomina del Collegio Sindacale e del suo Presidente per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017 nonché determinazione del compenso annuo dei Sindaci; deliberazioni relative e conseguenti

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2014, viene a cessare, per il decorso del periodo di carica, il mandato conferito ai Sindaci della Vostra Società dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012 per il triennio 2012-2014.

Nel rivolgere un sentito ringraziamento ed apprezzamento ai membri dell'organo di controllo per la proficua attività fin qui svolta nell'interesse della Società, si rammenta che, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti.

Il nuovo Collegio Sindacale rimarrà in carica sino al giorno di effettivo svolgimento dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017.

Ai sensi della richiamata disciplina statutaria, la nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati composte da due sezioni: l'una per la nomina dei Sindaci effettivi e l'altra per la nomina dei Sindaci supplenti. Le liste contengono un numero di candidati non superiore al numero dei membri da eleggere, elencati mediante un numero progressivo.

Ciascuna delle due sezioni delle liste è composta in modo tale da assicurare l'equilibrio tra i generi secondo la normativa applicabile. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di illeggibilità.

Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazione di incompatibilità previste dalla legge o che eccedano i limiti di cumulo degli incarichi previsti dalla normativa vigente.

Inoltre i Sindaci devono possedere i requisiti stabiliti dalla legge. Hanno diritto di presentare una lista gli azionisti che, da soli o congiuntamente ad altri, rappresentino complessivamente almeno l'1,00% del capitale sociale.

Ciascun azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non

societario, controllante ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex art. 122 del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile) possono concorrere a presentare una sola lista, in caso di violazione non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.

Le liste, sottoscritte dagli azionisti legittimati, devono essere depositate entro il venticinquesimo giorno antecedente a quello fissato per l'assemblea in prima convocazione. Nel caso in cui alla data di scadenza del suddetto termine sia stata depositata una sola lista ovvero liste presentate da soci collegati tra loro, possono essere presentate liste sino al terzo giorno successivo a tale data.

In tale caso, sono legittimati alla presentazione di liste gli azionisti che, da soli od assieme ad altri azionisti, rappresentino complessivamente almeno lo 0,50% del capitale sociale.

Le liste devono essere corredate dalle informazioni relative all'identità dei soci che le hanno presentate, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta e dalla seguente documentazione:

- a) il curriculum vitae dei candidati, contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei medesimi nonché sulle competenze maturate dagli stessi nel campo assicurativo, finanziario e/o bancario;
- b) la dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi;

- c) Le dichiarazioni con le quali ogni candidato accetta la designazione, si impegna – ove nominato – ad accettare la carica ed attesta, altresì, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di cause di incompatibilità e di ineleggibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di Sindaco della Società.

Le certificazioni degli intermediari abilitati, attestanti la quota di partecipazione complessivamente detenuta, alla data del deposito della lista, devono pervenire alla Società entro il 2 aprile 2015.

Alla elezione del Collegio Sindacale si procederà come delineato all'art. 20, commi 8, 9 e 10 dello Statuto Sociale. Risulteranno quindi eletti Sindaci effettivi i primi due candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti e il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti tra le liste presentate e votate da parte di soci che non siano collegati, neppure indirettamente, ai soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti (la "Lista di Minoranza"); risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti ed il primo candidato della Lista di Minoranza. Qualora il numero di Sindaci effettivi del genere meno rappresentato sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge applicabili, si procederà, nell'ambito della sezione dei sindaci effettivi della lista che ha ottenuto il maggior numero di voti, alle necessarie sostituzioni secondo l'ordine di presentazione dei candidati. Nell'ipotesi in cui venga presentata un'unica lista, tutti i componenti del Collegio Sindacale saranno tratti dalla stessa.

La presidenza spetta al Sindaco effettivo tratto dalla Lista di Minoranza. Nel caso di presentazione di un'unica lista, la presidenza spetta al primo candidato indicato nella stessa.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 20 dello Statuto Sociale saranno considerate come non presentate.

Nell'invitarVi a deliberare in ordine alla nomina dei componenti il Collegio Sindacale, esprimendo la Vostra preferenza per una tra le liste presentate dai soggetti legittimati, in conformità a quanto previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale, si precisa che

il relativo testo di deliberazione assembleare rifletterà l'esito della votazione.

Oltre alla nomina del Collegio Sindacale, si rende altresì necessario deliberare in ordine al compenso annuale dei componenti l'organo di controllo.

Al riguardo, si fa presente che, allo stato, il compenso previsto per il Collegio Sindacale della Società è stabilito in 40.000,00 euro lordi annui per il Presidente ed in 30.000,00 euro lordi annui per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

In relazione a quanto precede, i competenti organi amministrativi della Società hanno compiuto un'analisi dello stato dell'arte nella materia, compiendo altresì un approfondimento in termini di benchmarking rispetto al settore. Lo studio svolto conferma l'adeguatezza del suddetto compenso, avuto riguardo alle caratteristiche del gruppo Banca Generali. A tale riguardo si propone di confermare per tutto il triennio di durata in carica del Collegio Sindacale, e pertanto sino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017, il compenso di 40.000 euro lordi annui per il Presidente del Collegio Sindacale e di 30.000 euro lordi annui per ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

Si invita, quindi a determinare, per tutto il triennio di durata in carica del Collegio Sindacale nominato dall'odierna Assemblea degli Azionisti e pertanto sino alla data di effettiva approvazione del bilancio relativo all'esercizio sociale che si chiuderà al 31 dicembre 2017, il compenso spettante al Presidente del Collegio Sindacale ed il compenso spettante a ciascun Sindaco effettivo, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per lo svolgimento dell'incarico.

Il testo della deliberazione assembleare rifletterà l'esito della decisione che sarà assunta dall'Assemblea stessa.

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi sociali 2015/2023: deliberazioni inerenti e conseguenti. Deleghe di poteri

Signori Azionisti,

Il Consiglio di Amministrazione della Banca presenta all'Assemblea degli Azionisti, per il suo esame ed approvazione, la proposta motivata formulata dal Collegio Sindacale in merito al conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi sociali 2015/2023.

Viene quindi allegato sub A) il testo della proposta formulata dal Collegio Sindacale.

In relazione a quanto precede, si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflettere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi citata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6,

- visti gli artt. 13, 14, 16 e 17 del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010 n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati);
- vista la proposta motivata del Collegio Sindacale,

delibera

- 1) di conferire alla società di revisione BDO S.p.A., con sede in Milano, Largo Augusto n. 8, i seguenti incarichi:
 - a) revisione contabile del bilancio di esercizio di Banca Generali S.p.A. e del bilancio consolidato del Gruppo bancario Banca Generali relativi agli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023, ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
 - b) verifica sulla coerenza della relazione sulla gestione prevista dall'art. 14 comma 2, lettera e) del Decreto e delle informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998 n. 58 con il bilancio d'esercizio e con il bilancio consolidato;

- c) espletamento delle funzioni e delle attività previste dall'art. 14, comma 1 lett. b) del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 (controllo nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili) a partire dalla seconda verifica trimestrale 2015, oltre a tutti gli altri adempimenti ad esso connessi in base alla normativa di riferimento;
- d) sottoscrizione delle Dichiarazioni Fiscali in base all'art. 1, comma 5, primo periodo, del D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322 come modificato dall'art. 1, comma 94, L. n. 244/07 e delle Dichiarazioni semestrali relative all'imposta sostitutiva dovuta sui finanziamenti e sulle operazioni di credito ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601;
- e) svolgimento delle procedure di verifica finalizzate al rilascio dell'attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia per ciascuno dei nove esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 prevista dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. 23 luglio 1996, n. 415;
- f) revisione contabile limitata e volontaria della relazione semestrale individuale di Banca Generali e della Relazione semestrale consolidata del Gruppo bancario Banca Generali al 30 giugno per gli esercizi con chiusura dal 2015 al 2023, ai sensi dell' art. 154-ter comma 2 del T.U.F.;
- g) revisione contabile del reporting package di Banca Generali S.p.A. predisposto per il bilancio consolidato della capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023;
- h) revisione contabile limitata del reporting package di consolidamento al 30 giugno, per gli esercizi con chiusura dal 2015 al 2023;
- i) revisione contabile limitata e volontaria dei prospetti contabili trimestrali individuali e consolidati per la determinazione dell'utile infrannuale ai fini del calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) ai sensi dell'art. 26, par. 2 del Regolamento (UE) 575/2013 e della circolare della Banca d'Italia n. 285 del

- 17.12.2013, a decorrere dalla Relazione trimestrale al 30 settembre 2015 (compresa) e fino al termine del periodo di revisione legale dei conti di cui all'offerta;
- 2) che gli incarichi di cui al punto 1) della presente deliberazione siano conferiti alle condizioni e nei termini indicati nella anzidetta proposta motivata del Collegio Sindacale ed in particolare:
- a) 96.000,00 euro per le attività di revisione contabile del bilancio d'esercizio a fronte di un impegno di 1.200 ore;
 - b) 13.000,00 euro per le attività di revisione contabile del bilancio consolidato a fronte di un impegno di 160 ore;
 - c) 22.500,00 euro per la verifica della regolare tenuta della contabilità a fronte di un impegno di 280 ore;
 - d) 24.000,00 euro per la revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata a fronte di un impegno di 300 ore;
 - e) 12.000,00 euro per la revisione contabile del reporting package annuale a fronte di un impegno di 150 ore;
 - f) 8.000,00 euro per la revisione contabile limitata del reporting package semestrale a fronte di un impegno di 100 ore;
 - g) 14.500,00 euro per la revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali a fronte di un impegno di 180 ore;
 - h) gli onorari per l'attestazione per il Fondo Nazionale Garanzia e la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali sono già inclusi nei precedenti.

- A tali importi devono aggiungersi il rimborso del contributo di vigilanza da corrispondere alla Consob ed il rimborso delle spese vive nel limite massimo del dieci per cento degli onorari, nonché l'IVA come per legge; i medesimi corrispettivi saranno suscettibili di variazione alla luce dell'adeguamento annuale degli onorari in base alla variazione totale dell'indice ISTAT relativo al costo della vita rispetto all'anno precedente, a far data dal 1° luglio del 2016;
- 3) di dare mandato al Collegio Sindacale di adeguare a consuntivo l'ammontare del compenso deliberato, qualora nel corso dell'incarico sopravvengano le condizioni indicate nell'incarico conferito, quale causa di revisione dei tempi e dei corrispettivi ovvero circostanze imprevedibili o eccezionali che determinino l'esigenza di impiegare un maggior numero di ore e/o un diverso impegno delle qualificazioni professionali previste;
- 4) di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato - anche disgiuntamente tra loro nonché per il tramite di procuratori speciali - ogni e più ampia facoltà per l'esecuzione della presente deliberazione”.

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

Proposta del Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A.

Signori Azionisti,

con l'approvazione del prossimo Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014 viene a scadenza l'incarico di revisione legale conferito alla Società di Revisione Reconta Ernst & Young, in data 26 febbraio 2004, 18 luglio 2006 e ultima proroga del 24 aprile 2007. Non essendo l'incarico in corso più rinnovabile, si rende pertanto necessario il conferimento di un nuovo incarico ad una diversa Società di Revisione, ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 (d'ora in avanti il D.Lgs.).

Considerato che:

- 1) a norma dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs., l'Assemblea, sulla base di una "proposta motivata dell'organo di controllo, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti e determina il corrispettivo spettante al revisore legale o alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico e gli eventuali criteri per l'adeguamento di tale corrispettivo durante l'incarico";
- 2) a norma dell'art. 17, comma 1, del D.Lgs., l'incarico deve essere attribuito per un periodo di 9 esercizi e cioè dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2023;

tutto ciò premesso, il Collegio Sindacale di Banca Generali S.p.A. ha approvato una procedura per la selezione del soggetto da proporre all'Assemblea per l'attribuzione dell'incarico in oggetto e, con l'assistenza delle strutture aziendali, ha svolto le attività necessarie per formulare la propria proposta motivata, ed in particolare:

- 1) ha identificato i requisiti per la qualificazione dei soggetti da ammettere alla procedura di gara, sulla base dei quali si è ritenuto di invitare alla procedura in oggetto le tre principali società di revisione operanti sul mercato e le altre che ne hanno fatto espressa richiesta, ed in particolare: *Deloitte & Touche S.p.A.*, *KPMG S.p.A.*; *PricewaterhouseCoopers S.p.A.* e *BDO S.p.A.*;
- 2) ha approvato le specifiche tecniche della richiesta di quotazione, prevedendo precisi requisiti in termini di qualità del servizio reso;
- 3) ha determinato i parametri per la valutazione delle offerte che hanno riguardato vari aspetti, tra i quali si riportano i seguenti e più importanti:
 - a) organizzazione della società di revisione;
 - b) grado di conoscenza del Gruppo Banca Generali;
 - c) incarichi di revisione in altre banche o gruppi bancari;
 - d) esperienza specifica nel settore bancario/finanziario italiano;
 - e) esperienze e profilo professionale del team di revisione dedicato all'incarico;

- f) livello degli onorari;
- g) livello di reputazione della società di revisione;
- h) procedure per il monitoraggio dell'indipendenza;
- i) presenza sul territorio milanese, triestino ed eventualmente lussemburghese;
- 4) ha ricevuto le comunicazioni di *Deloitte & Touche S.p.A.*, *KPMG S.p.A.* e *PricewaterhouseCoopers S.p.A.* che hanno segnalato di non partecipare all'invito di gara in quanto si trovano o si potrebbero trovare in situazioni di incompatibilità, causa l'assegnazione di altri incarichi all'interno del Gruppo Assicurazioni Generali;
- 5) ha ricevuto la proposta di revisione della società *BDO S.p.A.*, ne ha esaminato i contenuti, verificando in particolare che gli stessi fossero coerenti con le richieste della quotazione, ed ha effettuato una valutazione complessiva dell'offerta;
- 6) ha incontrato i *rappresentanti* della società offerente, al fine di approfondire le risultanze dell'analisi della documentazione tecnica di cui all'offerta, l'approccio di revisione ed altre tematiche rilevanti ai fini della scelta.

Il Collegio sindacale, dopo avere preliminarmente verificato che la proposta per i servizi professionali di *BDO S.p.A.* contenesse tutti gli elementi essenziali al fine di verificare l'insussistenza di cause di incompatibilità e la presenza dei requisiti di idoneità tecnica e professionale del team di lavoro impiegato, ha esaminato gli impegni orari ed i contenuti economici della proposta, di seguito riassunti:

- 1) il numero di ore complessive risulta pari a 2.370 ore, per ognuno degli esercizi del novennio, di cui:
 - a) 1.200 ore per le attività di revisione contabile del bilancio d'esercizio;
 - b) 160 ore per le attività di revisione contabile del bilancio consolidato;
 - c) 280 ore per la verifica della regolare tenuta della contabilità;
 - d) 300 ore per la revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata;
 - e) 150 ore per la revisione contabile del reporting package annuale;
 - f) 100 ore per la revisione contabile limitata del reporting package semestrale;
 - g) 180 ore per la revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali;

l'attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia e la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali sono attività già incluse nelle precedenti;

2) per quanto riguarda gli onorari la BDO ha dedotto per ogni voce di onorario un importo denominato "nostro investimento", che non viene addebitato alla Banca. L'importo complessivo al lordo della quota non addebitata sarebbe pari ad 232.290,00 euro che si riduce per la Banca ad 190.000,00 euro per la quota di 42.290,00 euro non addebitata, di seguito vengono riportati gli onorari per i singoli incarichi al netto della quota "investimento" non addebitata ed indicata tra parentesi:

- a) 96.000,00 euro (al netto di 21.360,00 euro di "investimento") per le attività di revisione contabile del bilancio d'esercizio;
- b) 13.000,00 euro (al netto di 2.620,00 euro di "investimento") per le attività di revisione contabile del bilancio consolidato;
- c) 22.500,00 euro (al netto di 5.060,00 euro di "investimento") per la verifica della regolare tenuta della contabilità;
- d) 24.000,00 euro (al netto di 5.340,00 euro di "investimento") per la revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata;
- e) 12.000,00 euro (al netto di 2.850,00 euro di "investimento") per la revisione contabile del reporting package annuale;
- f) 8.000,00 euro (al netto di 1.780,00 euro di "investimento") per la revisione contabile limitata del reporting package semestrale;
- g) 14.500,00 euro (al netto di 3.280,00 euro di "investimento") per la revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali;

gli onorari per l'attestazione per il Fondo Nazionale Garanzia e la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali sono già inclusi nei precedenti.

A tali importi devono aggiungersi il rimborso del contributo di vigilanza da corrispondere alla Consob ed il rimborso delle spese vive nel limite massimo del dieci per cento degli onorari, nonché l'IVA come per legge.

Nel caso di circostanze che dovessero comportare un aggravio dei tempi di lavoro stimati sopra riportati, le stesse saranno discusse preventivamente con la Direzione della Società per formulare un'integrazione scritta alla proposta in esame.

È previsto l'adeguamento annuale degli onorari in base alla variazione totale dell'indice ISTAT relativo al costo della vita rispetto all'anno precedente, a far data dal 1° luglio del 2016.

Tutto ciò premesso, il Collegio Sindacale di Banca Generali propone all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di conferire alla società di revisione BDO S.p.A. per il novennio 2015-2023:

- l'incarico di revisione contabile del bilancio di esercizio di Banca Generali S.p.A. e del bilancio consolidato del Gruppo Banca Generali relativi agli esercizi dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023, ai sensi dell'art. 14 e 16 del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39;
- la verifica sulla coerenza della relazione sulla gestione prevista dall'art. 14 comma 2, lettera e) del Decreto e delle infor-

mazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del D.Lgs. del 24 febbraio 1998 n. 58 con il bilancio d'esercizio e con il bilancio consolidato;

- l'espletamento delle funzioni e delle attività previste dall'art. 14, comma 1 lett.b) del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 (controllo nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili) a partire dalla seconda verifica trimestrale 2015, oltre a tutti gli altri adempimenti ad esso connessi in base alla normativa di riferimento;
- le attività volte alla sottoscrizione delle Dichiarazioni Fiscali in base all'art. 1, comma 5, primo periodo, del D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322 come modificato dall'articolo 1, comma 94, L. n. 244/07 e delle Dichiarazioni semestrali relative all'imposta sostitutiva dovuta sui finanziamenti e sulle operazioni di credito ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601;
- lo svolgimento delle procedure di verifica finalizzate al rilascio dell'attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia per ciascuno dei nove esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 prevista dall'art. 62, comma 1, D.Lgs. 23 luglio 1996, n. 415;
- l'incarico di revisione contabile limitata e volontaria della relazione semestrale individuale di Banca Generali e della Relazione semestrale consolidata del Gruppo Banca Generali al 30 giugno per gli esercizi dal 2015 al 2023, ai sensi del art. 154-ter comma 2 del T.U.F.;
- l'incarico per la revisione contabile del reporting package di Banca Generali S.p.A. predisposto per il bilancio consolidato della capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., per gli esercizi dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023;
- l'incarico per la revisione contabile limitata del reporting package di consolidamento al 30 giugno, per gli esercizi dal 2015 al 2023;
- l'incarico di revisione contabile limitata e volontaria dei prospetti contabili trimestrali individuali e consolidati per la determinazione dell'utile infrannuale ai fini del calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) ai sensi dell'art. 26, par. 2 del Regolamento (UE) 575/2013 e della circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, a decorrere dalla Relazione trimestrale al 30 settembre 2015 (compresa) e fino al termine del periodo di revisione legale dei conti di cui all'offerta;

alle condizioni di dettaglio di cui all'offerta di data 5 gennaio 2015 ed alle condizioni economiche sopra richiamate.

Trieste 10 marzo 2015

IL COLLEGIO SINDACALE

Dott. Giuseppe Alessio Verni
Professore Angelo Venchiarutti
Dott. Alessandro Gambi



BANCA GENERALI S.p.A.

Proposta per l'incarico di revisione legale
del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato
per gli esercizi dal 2015 al 2023



INDICE

1. Oggetto della proposta	1
2. Natura dell'incarico	2
a. Principi contabili e di revisione	3
b. Revisione contabile del bilancio di esercizio e consolidato	4
c. Revisione contabile limitata e volontaria della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata.....	5
d. Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.....	6
e. Sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali	6
f. Attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia.....	8
g. Revisione contabile del reporting package annuale e revisione contabile limitata del reporting package semestrale.....	8
h. Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza).....	9
i. Responsabilità degli Amministratori e attestazioni della Direzione	9
3. Modalità di svolgimento dell'incarico	10
a. Revisione contabile del bilancio di esercizio, procedure applicabili	10
b. Revisione contabile del bilancio consolidato e attività sui bilanci delle controllate	12
c. Revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata	15
d. Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.....	15
e. Sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali	16
f. Attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia.....	16



g.	Revisione contabile del reporting package annuale e revisione contabile limitata del reporting package semestrale.....	17
h.	Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza).....	18
4.	Utilizzo del lavoro degli esperti.....	18
5.	Comunicazioni con il Collegio Sindacale e la Funzione di Revisione Interna di Gruppo...	19
6.	Relazioni e documenti finali.....	20
7.	Gruppo di lavoro, tempi stimati, corrispettivi e altre spese.....	21
a.	Ufficio di riferimento per soli fini tecnici e Audit Team.....	21
b.	Tempi stimati, corrispettivi e altre spese.....	22
8.	Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali.....	27
c.	Aggiornamento dei corrispettivi.....	27
d.	Eventuali eccezioni sui pagamenti.....	28
e.	Ritardo nei pagamenti.....	28
f.	Luogo dei pagamenti.....	28
9.	Indipendenza e situazioni di incompatibilità.....	28
10.	Normativa antiriciclaggio e antiterrorismo.....	29
11.	Tutela della Privacy.....	30
12.	Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico.....	31
13.	Impegno alla riservatezza.....	31
a.	Trattamento delle informazioni assunte.....	31
b.	Carte di lavoro.....	32
c.	Comunicazioni elettroniche.....	32
14.	Normativa in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.....	33
15.	Risoluzione.....	33
16.	Foro competente esclusivo.....	33
17.	Restituzione copia sottoscritta della proposta.....	33
18.	Eventuali modifiche della proposta.....	33





19. Allegati 34

Allegati

Allegato I - Descrizione analitica della modalità di svolgimento dell'incarico

Allegato II - Strumenti software di supporto all'attività di revisione

Allegato III - Principali referenze di BDO e del suo Management

Allegato IV - Curricula Vitae del Management BDO coinvolto nel presente incarico

Allegato V - Elenco dei soci ed amministratori di BDO S.p.A.

Allegato VI - Normativa Antiriciclaggio

Allegato VII - Modalità di fatturazione

Il presente documento costituisce proprietà esclusiva della BDO S.p.A. ed è utilizzabile dal destinatario ai soli fini della valutazione ed eventuale conferimento dell'incarico professionale in oggetto. Non può, pertanto, essere distribuito a terzi senza il nostro preventivo parere scritto.



Tel: +39 0229062098
Fax: +39 026575867
www.bdo.it

Largo Augusto, 8
20122 Milano
e-mail: milano@bdo.it

Spettabile
Collegio Sindacale
BANCA GENERALI S.p.A.
c/o Direzione Internal Audit
Via Ugo Bassi, 6
20159 Milano

Prot. N. 01/2015

Milano, 5 gennaio 2015

Egregi Signori,

a seguito della Vostra gradita richiesta Prot. N. 07859/2014 del 5 dicembre 2014, siamo lieti di sottoporVi la nostra proposta di servizi professionali per la revisione contabile del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato di BANCA GENERALI S.p.A. (di seguito anche "la Banca" e/o "la Società" e/o "la Capogruppo) e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo") per il novennio 2015 - 2023 ai sensi e per gli effetti degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39.

1. Oggetto della proposta

L'oggetto della nostra proposta è il seguente:

- a) revisione contabile del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato per ciascuno dei nove esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 della Banca, ai sensi e per gli effetti degli artt. 14 e 16 del Decreto Legislativo 27.1.2010 n. 39.
- b) verifica della coerenza della relazione sulla gestione prevista dall'art. 14 comma 2, lettera 3) del Decreto e delle informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998 n. 58 con il bilancio d'esercizio e con il bilancio consolidato;
- c) verifica nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo del 27 gennaio 2010, n. 39 a partire dalla seconda verifica trimestrale 2015;
- d) sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali in base all'articolo 1, comma 5, primo periodo, del D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322 come modificato dall'articolo 1, comma 94, L. 244/07 e delle dichiarazioni semestrali relative all'imposta sostitutiva dovuta sui finanziamenti e sulle operazioni di credito ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601;

Aosta, Bari, Bologna, Brescia, Cagliari, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Pescara, Potenza, Roma, Torino, Verona

BDO S.p.A. - Sede Legale: Largo Augusto, 8 - 20122 Milano - Capitale Sociale Euro 1.000.000 i.v.
Codice Fiscale, Partita IVA e Registro Imprese di Milano n. 01795620150 - R.E.A. Milano 779346 - Iscritta all'Albo Speciale CONSOB delle Società di Revisione

BDO S.p.A., società per azioni italiana, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

2 di 35

- e) svolgimento delle procedure di verifica finalizzate al rilascio dell'attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia per ciascuno dei nove esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 prevista dall'art. 62, comma 1, del D. Lgs. 23 luglio 1996, n.415;
- f) revisione contabile limitata e volontaria della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata al 30 giugno per gli esercizi dal 2015 al 2023, ai sensi dell'art. 154-ter comma 2 del TUF;
- g) revisione contabile del reporting package della Banca predisposto per il bilancio consolidato della capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023;
- h) revisione contabile limitata del reporting package per il consolidamento in Assicurazioni Generali S.p.A. al 30 giugno di ciascuno degli esercizi dal 2015 al 2023;
- i) revisione contabile limitata e volontaria dei prospetti contabili trimestrali per la determinazione dell'utile infrannuale ai fini del calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) ai sensi dell'art. 26, par. 2 del Regolamento (UE) 575/2013 e della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013. L'attività avrà ad oggetto la revisione contabile limitata dei prospetti contabili individuali e consolidati della Banca al 31 marzo e al 30 settembre di ciascun esercizio dal 2015 al 2023 iniziando a decorrere dalla Relazione trimestrale al 30 settembre 2015.

La revisione del bilancio d'esercizio di Banca Generali S.p.A. e di quello consolidato del Gruppo Banca Generali farà riferimento alla situazione patrimoniale finanziaria, al conto economico, al conto economico complessivo, al prospetto delle variazioni di patrimonio netto, al rendiconto finanziario e alle note esplicative formulati secondo gli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea (di seguito anche "IFRS").

Riporteremo annualmente al Comitato per il controllo interno e la revisione contabile di BANCA GENERALI S.p.A., come previsto dall'art. 17, comma 9, lett. a) del D.Lgs. 39/2010, la **conferma annuale di indipendenza**, nonché la **Relazione sulle questioni fondamentali** prevista dall'art. 19, comma 3, del D.Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39.

La natura degli incarichi oggetto della presente proposta è dettagliata nei successivi paragrafi.

2. Natura dell'incarico

Il nostro incarico comporterà l'espletamento delle funzioni previste sulla base di quanto segue:



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

3 di 35

a. *Principi contabili e di revisione*

I principi contabili cui noi faremo riferimento nel corso dell'attività di revisione dei bilanci d'esercizio e dei bilanci consolidati di BANCA GENERALI S.p.A. sono quelli internazionali ("IAS/IFRS") emanati dall'International Accounting Standard Board ("IASB") e adottati dall'Unione Europea con il D.Lgs. 28 febbraio 2005, n. 38 in vigore alla fine di ciascuno degli esercizi considerati. I suddetti principi potrebbero essere soggetti a modifiche per effetto di nuovi orientamenti della Commissione Europea, di Leggi di Stato, per l'emissione di nuovi principi o per interpretazioni da parte di organismi competenti. L'applicazione di nuovi principi dovrà rispettare le specifiche regole transitorie ove previste, o in assenza, le regole generali IFRS sui cambiamenti di principi contabili.

In particolare, i suddetti principi contabili verranno da noi valutati nella loro duplice funzione di interpretare le norme di legge in materia di bilancio e di integrarle, laddove le stesse siano insufficienti. Per quanto riguarda gli schemi e le regole di compilazione del bilancio d'esercizio, faremo riferimento a quanto disposto dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 262 del 22 dicembre 2005 e successive modifiche ed integrazioni.

La revisione contabile dei bilanci d'esercizio e dei bilanci consolidati del Gruppo verrà da noi effettuata sulla base delle norme tecnico-deontologiche della revisione contabile. Svolgeremo sondaggi e verifiche delle procedure e registrazioni contabili necessari per poter esprimere il nostro giudizio sui predetti bilanci, ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39.

In particolare, i principi di revisione cui faremo riferimento sono quelli emanati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili e raccomandati dalla Consob.

In conformità ai predetti principi, la revisione verrà pianificata e svolta al fine di acquisire ogni elemento necessario per accertare se i bilanci di BANCA GENERALI S.p.A. siano viziati da errori significativi e se risultino, nel loro complesso, attendibili. Il procedimento di revisione comprenderà l'esame, sulla base di verifiche a campione, degli elementi probativi a supporto dei saldi e delle informazioni contenuti nei predetti bilanci, nonché la valutazione dell'adeguatezza e della correttezza dei criteri contabili utilizzati e della ragionevolezza delle stime effettuate dagli Amministratori.

Le attività di verifica sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio di esercizio saranno svolte secondo quanto previsto dal Principio di Revisione n. 001 emanato dai Consigli Nazionali dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili.

In particolare, si evidenzia che il giudizio di coerenza non costituisce un giudizio di conformità né di rappresentazione veritiera e corretta della Relazione sulla Gestione rispetto alle norme di legge e ai regolamenti che ne disciplinano il contenuto.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

4 di 35

Nel caso in cui dalle procedure di verifica svolte per il giudizio di coerenza dovessero emergere incoerenze fra la relazione sulla gestione e il bilancio d'esercizio e consolidato, provvederemo ad informare tempestivamente gli Amministratori e a trattarle secondo il suddetto principio di revisione.

b. Revisione contabile del bilancio di esercizio e consolidato

In conformità alle norme tecnico-deontologiche della revisione contabile generalmente accettate ed agli statuiti principi di revisione, la nostra attività comporterà i sondaggi delle procedure e delle registrazioni contabili nonché le altre procedure di verifica che riterremo necessari per poter esprimere il nostro giudizio professionale sul bilancio d'esercizio e consolidato di BANCA GENERALI S.p.A. per il novennio 2015 - 2023 ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39.

Il lavoro di revisione verrà pianificato e svolto al fine di ottenere una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio e consolidato non siano viziati da errori significativi e risultino, nel complesso, attendibili ossia che rappresentino in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, il risultato economico ed i flussi di cassa della Società e del Gruppo.

La revisione contabile comporterà l'ottenimento e l'esame, sulla base di verifiche a campione, della documentazione giustificativa dei saldi e dell'informativa di bilancio, nonché la valutazione dell'adeguatezza e correttezza dei criteri contabili applicati e della ragionevolezza delle stime effettuate dagli Amministratori.

L'espressione del giudizio sul bilancio d'esercizio e consolidato nel loro complesso non comporta un giudizio sulle singole voci o su specifiche informazioni in essi riportate. Inoltre, il giudizio espresso dal revisore non costituisce garanzia né del funzionamento futuro né di una gestione efficace ed efficiente della Società e del Gruppo.

Le verifiche documentali a campione verranno definite solo dopo avere esaminato i processi di controllo operanti presso la Banca relativamente alle aree significative e ai rischi specifici identificati.

In particolare, l'esame riguarderà i controlli volti a mitigare quei fattori di rischio che possono influire sulla correttezza e completezza delle rilevazioni contabili e/o sulla rappresentazione in bilancio degli eventi economici, patrimoniali e finanziari dell'impresa.

Tuttavia, occorre precisare che la comprensione e l'esame da parte del revisore del sistema di controllo interno, ed in particolare del sistema contabile, non ha come obiettivo quello di mettere in evidenza tutte le eventuali carenze nei sistemi di controllo suddetti; di conseguenza, le conclusioni raggiunte in sede di revisione contabile non devono essere considerate come una valutazione dei sistemi contabili e di controllo interno aziendale nella loro interezza.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

5 di 35

A causa della natura selettiva e degli altri limiti insiti sia nelle procedure di revisione sia in ogni sistema di controllo interno, esiste il rischio che alcuni errori, significativi e non, possano non essere individuati. Qualora nel corso del nostro lavoro emergessero irregolarità o altri fatti ritenuti censurabili suscettibili di avere un effetto rilevante ai fini del bilancio, informeremo senza indugio, come prescritto dall'art. 2409^{septies} del Codice Civile, il Collegio Sindacale.

Ai fini della verifica della valutazione delle partecipazioni nel bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI S.p.A. e dell'espressione del giudizio sul bilancio consolidato del Gruppo, ci avvarremo, come specificato successivamente, delle risultanze delle attività di revisione dei bilanci delle società controllate. Inoltre, effettueremo la verifica del procedimento di consolidamento.

c. *Revisione contabile limitata e volontaria della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata*

I principi contabili cui noi faremo riferimento nel corso dell'attività di revisione limitata delle relazioni finanziarie semestrali individuali e consolidate di BANCA GENERALI S.p.A. sono quelli internazionali ("IAS/IFRS") emanati dall'International Accounting Standard Board ("IASB") e adottati dall'Unione Europea con il D.Lgs. 28 febbraio 2005, n. 38 in vigore alla fine di ciascuno degli esercizi considerati, ed in particolare il principio internazionale applicabile per l'informativa finanziaria infrannuale (IAS 34).

I principi di revisione che applicheremo saranno quelli raccomandati dalla CONSOB con delibera n. 10867 del 31 luglio 1997 e successivi adeguamenti.

L'obiettivo della revisione contabile limitata, così come indicato nella suddetta delibera CONSOB, è di fornire al revisore una limitata conoscenza dei dati interinali, essenzialmente sulla base di colloqui con la Direzione della Società e di procedure di analisi di bilancio, tale da consentirgli di attestare che non è venuto a conoscenza di significative variazioni o integrazioni che dovrebbero essere apportate alla relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata per renderla conforme ai principi contabili di riferimento ed alle altre norme che la disciplinano. La portata della revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale è pertanto notevolmente inferiore rispetto a quella prevista per una revisione contabile completa.

La revisione contabile limitata può portare all'attenzione del revisore problematiche significative riguardanti la relazione finanziaria semestrale ma non fornisce alcuna assicurazione che il revisore venga a conoscenza di tutte quelle problematiche che sarebbero potute emergere a seguito di una revisione contabile completa. La nostra relazione di revisione sulla relazione finanziaria semestrale, pertanto, indicherà che le limitate procedure di verifica svolte non ci consentono di esprimere un giudizio professionale di revisione sulla relazione stessa.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

6 di 35

Ai fini dell'espressione del giudizio sulla relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata, ci avvarremo, come specificato successivamente, delle risultanze delle attività sulle società controllate. Inoltre, effettueremo la verifica del procedimento di consolidamento.

d. Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili

Per ciascun esercizio oggetto della presente proposta, effettueremo la verifica nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta valutazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. Le nostre verifiche verranno svolte con regolarità nel corso dell'esercizio secondo un calendario concordato, con cadenza trimestrale, a meno che particolari circostanze non ne richiedano di più frequenti.

Le verifiche periodiche saranno svolte anche nel periodo successivo al 31 dicembre 2023 e fino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. Resta inteso che i corrispettivi per l'attività ancora svolta da BDO S.p.A. successivamente all'esercizio 2023, ovvero terminato e assolto l'incarico contenuto nella presente proposta e sino alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, dovranno essere corrisposti da BANCA GENERALI S.p.A.; tali corrispettivi saranno calcolati sulla base di quanto fissato nella presente proposta.

Qualora da tali verifiche dovessero emergere irregolarità o altri fatti ritenuti censurabili, di particolare rilevanza, verrà informato senza indugio, ai sensi dell'art.2409septies del Codice Civile, il Collegio Sindacale.

Si evidenzia che a tali verifiche periodiche si applicano gli stessi limiti insiti in ogni procedimento revisionale, tra cui quelli insiti nell'applicazione del metodo del campione e quelli connessi a qualsiasi sistema contabile-amministrativo e al relativo sistema dei controlli interni. Pertanto, errori ed irregolarità, anche di entità significativa, potrebbero non essere rilevati.

L'indicazione del lavoro previsto in ciascuna verifica periodica viene fornita nella successiva sezione "Modalità di svolgimento dell'incarico".

e. Sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali

La legge n. 244 del 24 dicembre 2007 (legge finanziaria 2008) ha modificato l'art. 1, comma 5, del D.P.R. 322 del 22 luglio 1998 stabilendo che le dichiarazioni relative alle imposte sul reddito o come sostituti di imposta delle società soggette a revisione contabile ai sensi del codice civile o di leggi speciali siano sottoscritte, oltre che dal dichiarante, anche dai soggetti che sottoscrivono la relazione di revisione, e non più, come precedentemente previsto, dal soggetto incaricato del controllo contabile, al momento dell'invio delle dichiarazioni.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

7 di 35

Inoltre la stessa disposizione legislativa ha sostituito l'art. 9, comma 5, del D.Lgs. 471/1997 - rubricato: "Riforma delle sanzioni tributarie non penali in materia di imposte dirette, di imposte indirette, di imposta sul valore aggiunto e di riscossione dei tributi", eliminando la previsione di punibilità in caso di mancata denuncia da parte del soggetto preposto alla sottoscrizione delle scritture contabili sottostanti le dichiarazioni fiscali (imposte dirette e indirette).

Alla luce delle attuali disposizioni normative, la sottoscrizione fiscale ha infatti esclusivamente lo scopo di identificare il soggetto che ha svolto la revisione contabile e che ha espresso un giudizio sul bilancio. Nel prosieguo della presente proposta sono dettagliate le procedure di verifica che comunque verranno svolte ai fini della sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali relative agli esercizi dal 2015 al 2023.

Precisiamo, tuttavia, che la sottoscrizione non rappresenta l'espressione di un giudizio di merito circa la correttezza e completezza della dichiarazione dei redditi il rispetto della vigente normativa tributaria né un attestazione che non ricorra la mancanza delle scritture contabili.

In particolare, ferma restando la nostra responsabilità nei confronti dell'autorità fiscale derivante dall'art. 9 comma 5 del D.Lgs. 471/97, in caso di accertamenti non assumiamo, in nessun caso, alcuna responsabilità nei confronti della società, dei soci e degli Amministratori.

Al termine della nostra attività richiederemo il rilascio da parte della società di specifica lettera di attestazione.

L'art. 10 del decreto legge n.78 del 1° luglio 2009, convertito con modificazioni dalla legge n. 102 del 3 agosto 2009 ha previsto, a partire dal 1° gennaio 2010, la sottoscrizione della dichiarazione IVA da parte dei soggetti che esercitano la revisione legale dei conti nel caso in cui il contribuente voglia utilizzare in compensazione crediti IVA per importi annui superiori ad Euro 15.000.

La sopra citata sottoscrizione della dichiarazione IVA non costituisce oggetto della presente proposta. Vi informiamo sin da ora che qualora la Società, a seguito dell'utilizzo in compensazione di crediti IVA, dovesse richiederci l'appostazione del visto di conformità, sarà nostra cura emettere una separata proposta di servizi professionali. In tale circostanza, la nostra attività comporterà l'esecuzione dei controlli di cui all'art. 2 comma 2 del Decreto Legge 164/1999, come meglio definiti dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate 57/E del 23 dicembre 2009. Tali controlli implicano la verifica:

- della regolare tenuta e conservazione delle scritture contabili obbligatorie ai fini dell'imposta sul valore aggiunto;
- della corrispondenza dei dati esposti nella dichiarazione alle risultanze delle scritture contabili;
- della corrispondenza dei dati esposti nelle scritture contabili alla relativa documentazione.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

8 di 35

Precisiamo che la sottoscrizione della dichiarazione IVA non rappresenta l'espressione di un giudizio di merito circa la correttezza sostanziale e completezza della dichiarazione IVA. Tali valutazioni restano di esclusiva competenza degli Amministratori della Società.

In particolare, ferma restando la nostra responsabilità nei confronti dell'amministrazione finanziaria ai sensi dell'art. 10, comma 7 della Legge 102 del 3 agosto 2009, non assumeremo, in nessun caso, alcuna responsabilità nei confronti della Vostra Società, dei Soci e degli Amministratori. Al termine della nostra attività richiederemo il rilascio da parte Vostra di specifica lettera di attestazione.

La legge di stabilità 2014 (L. 147/2013) ha introdotto un nuovo limite nel regime della compensazione tributaria esterna, questa volta riferito ai crediti relativi alle imposte sui redditi, alle ritenute, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito e all'IRAP. I contribuenti che utilizzano in compensazione mediante modello F24 i crediti risultanti dalle dichiarazioni fiscali per importi superiori a Euro 15.000, devono richiedere l'apposizione del visto di conformità sulle singole dichiarazioni dalle quali emerge il credito (art. 1, comma 574 della legge 147/2013) fermo restando che la dichiarazione potrà essere sottoscritta o da un professionista abilitato oppure, in alternativa, dal soggetto che esercita la revisione legale di cui all'art. 2409bis del codice civile. Anche in questo caso specifico la sopra citata sottoscrizione delle singole dichiarazioni dalle quali emerge il credito, non costituisce oggetto della presente proposta. Sarà nostra cura emettere separata proposta di servizi professionali qualora ci dovesse essere richiesto dalla Società di intervenire in tal senso.

f. Attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia

L'obiettivo dell'incarico è quello di verificare che i dati inclusi nel prospetto relativi agli aggregati che compongono la base contributiva ai fini del calcolo del contributo da versare al Fondo Nazionale di Garanzia siano conformi alle scritture contabili e alle evidenze gestionali.

g. Revisione contabile del reporting package annuale e revisione contabile limitata del reporting package semestrale

Svolgeremo la revisione contabile del reporting package di BANCA GENERALI S.p.A. predisposto per il bilancio consolidato della capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 e la revisione contabile limitata del reporting package di consolidamento al 30 giugno di ciascuno degli esercizi dal 2015 al 2023.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

9 di 35

- h. *Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza)*

Svolgeremo la revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) ai sensi dell'art. 26, par. 2 del Regolamento (UE) 575/2013 e della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013. L'attività avrà ad oggetto la revisione contabile limitata dei prospetti contabili consolidati del Gruppo e individuali della Banca al 31 marzo e al 30 settembre di ciascun esercizio dal 2015 al 2023 iniziando a decorrere dalla Relazione trimestrale al 30 settembre 2015.

- i. *Responsabilità degli Amministratori e attestazioni della Direzione*

La responsabilità della redazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato nonché la correttezza delle informazioni in essi contenute, la regolare tenuta delle scritture contabili, l'adeguatezza del sistema del controllo interno e l'integrità del patrimonio sociale compete agli Amministratori di BANCA GENERALI S.p.A..

E' nostra la responsabilità di esprimere un giudizio professionale sui bilanci, nel suo complesso, sulla base di una revisione contabile condotta in conformità agli statuiti principi di revisione, precedentemente indicati.

Data l'importanza che le informazioni e le attestazioni forniteci dagli Amministratori e dalla Direzione della Società hanno per il corretto svolgimento della revisione contabile, in conformità a quanto previsto dal Documento 580 dei principi di revisione di riferimento e secondo quanto indicato dal modello contenuto nel Documento di Ricerca Assirevi (Associazione Italiana Revisori Contabili) in materia, al termine del lavoro di revisione chiederemo quindi alla Società la conferma scritta di fatti, valutazioni ed ogni altra attestazione orale fornitaci nel corso della nostra attività di revisione (Lettera di Attestazione). Tale lettera di attestazione, che dovrà essere completa e corretta, dovrà essere sottoscritta, oltre che dai legali rappresentanti della Banca, in nome e per conto del Consiglio di Amministrazione, anche dal soggetto responsabile della redazione del bilancio. Resta inteso che la Vostra Società dovrà tenere indenni la nostra società ed il suo personale da eventuali danni che dovessero subire in conseguenza dei servizi professionali oggetto di questa proposta a seguito di false, errate e/o incomplete informazioni e attestazioni fornite dai Vostri Amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori in genere di cui BANCA GENERALI S.p.A. se ne assumerà ogni conseguenza in sede civile e penale.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

10 di 35

3. Modalità di svolgimento dell'incarico

Il procedimento di revisione contabile, secondo quanto previsto dai principi di riferimento, è caratterizzato dalla conoscenza dell'attività dell'impresa, dalla determinazione della significatività, dall'analisi degli aspetti del sistema di controllo interno rilevanti ai fini della revisione contabile, dalla valutazione dei rischi e da ogni altro aspetto che rappresenti un adeguato elemento probativo.

In conformità ai suddetti principi, nell'espletamento del presente incarico, BDO S.p.A. adotterà una metodologia basata sullo sviluppo di una strategia generale e di un piano dettagliato, incentrati sulla valutazione dei rischi intrinseci e di controllo e sulla identificazione delle aree significative del bilancio, nonché sull'esecuzione tempestiva ed efficiente del lavoro di revisione stesso.

Nell'insieme il nostro piano di revisione è rivolto ad acquisire una ragionevole sicurezza che il bilancio nel suo complesso non sia viziato da errori significativi. Tale ragionevole sicurezza è raggiunta acquisendo sufficienti ed appropriati elementi probativi attraverso un'adeguata combinazione di procedure di conformità e di verifiche di validità.

Il piano di revisione, come dettagliato nei successivi paragrafi, sarà programmato in modo da:

- informarVi con largo anticipo sulle fasi del lavoro di revisione che richiedono un'assistenza da parte del Vostro personale;
- identificare nelle fasi di pianificazione del lavoro di revisione situazioni che potrebbero rivelarsi problematiche;
- assegnare le priorità sia in termini di tempi che di risorse per l'esecuzione dei lavori di revisione delle aree di bilancio ritenute più significative.

a. *Revisione contabile del bilancio di esercizio, procedure applicabili*

Le norme professionali tecnico-deontologiche, nazionali ed internazionali, prevedono che la revisione contabile del bilancio comporti l'esame, sulla base di verifiche a campione, degli elementi probativi a supporto dei saldi e delle informazioni contenute nel bilancio stesso. La natura, i tempi e l'estensione dei controlli sono determinati sulla base della significatività dei dati di bilancio e dell'efficienza del sistema di controllo interno.

L'esame degli aspetti del sistema di controllo interno rilevanti ai fini della revisione contabile è effettuato con lo scopo di valutare i rischi di controllo, la natura, i tempi e l'entità delle verifiche campionarie. Le conclusioni che emergeranno non rappresenteranno una valutazione del sistema di controllo interno aziendale nella sua globalità.

A causa della natura selettiva e degli altri limiti insiti sia nelle procedure di revisione contabile sia in ogni sistema di controllo interno, permane tuttavia un rischio che qualche eventuale irregolarità, anche significativa, possa non essere individuata.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

11 di 35

Peraltro, se tali irregolarità esistessero e venissero da noi individuate, esse verranno immediatamente comunicate al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale e trattate in conformità ai principi di revisione di riferimento.

Le procedure tipiche di revisione esemplificate nell'Allegato I Modalità di svolgimento dell'incarico, potranno essere integrate da altre appositamente studiate in relazione ad eventuali accadimenti particolari avvenuti durante l'esercizio ed all'attività tipica della Banca.

La revisione contabile dei bilanci per gli esercizi chiusi dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 sarà effettuata in due periodi di intervento fra loro interdipendenti, generalmente prima e dopo la chiusura dell'esercizio.

Primo periodo

In questa prima fase verrà pianificata l'attività di revisione, con particolare riferimento a taluni aspetti quali la conoscenza dell'attività di BANCA GENERALI S.p.A., la comprensione del suo sistema contabile e di controllo nonché la valutazione dei rischi e del livello di significatività ai fini della revisione contabile. Per il raggiungimento di tale obiettivo prevediamo le seguenti modalità di svolgimento del lavoro:

- raccolta di tutte le informazioni inerenti la conoscenza dell'attività aziendale e dell'ambiente di controllo;
- determinazione del client risk profile;
- esame del grado di affidabilità del controllo interno relativo al sistema contabile-amministrativo della Banca, anche mediante attività di testing, e determinazione delle loro implicazioni sull'attendibilità dei dati contabili;
- individuazione dei rischi specifici;
- predisposizione ed invio delle lettere di richiesta di informazioni e conferme saldo a terzi;
- rilevazione dell'esistenza e della metodologia per il riscontro delle giacenze di titoli e di cassa.

Al termine di questa prima fase di lavoro, inoltre, sulla base delle conoscenze acquisite circa il sistema di controllo interno e dei risultati delle procedure di conformità eseguite, verrà definito il piano di revisione, con l'identificazione preliminare delle aree di bilancio significative o particolarmente complesse e la definizione della modalità, estensione e tempistica delle ulteriori procedure di validità da porre in essere nella successiva fase.

Secondo periodo

Il nostro secondo intervento sarà svolto nei primi mesi successivi alla data di chiusura dell'esercizio e comunque alle date e per i periodi di lavoro da concordare con la Direzione della Banca al fine di rispettare le scadenze previste dalla legge e/o dai regolamenti applicabili.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

12 di 35

Sulla base del lavoro svolto nella fase precedente e degli eventuali aggiornamenti degli elementi probativi raccolti, si procederà all'analisi dei dati di bilancio attraverso la rideterminazione della metodologia d'intervento e dell'ampiezza e natura dei controlli a campione da effettuare sulle poste di stato patrimoniale e di conto economico.

Effettueremo, inoltre, l'esame della Nota integrativa, della Relazione sulla gestione e degli ulteriori allegati, per verificarne la completezza dell'informativa e l'ottemperanza ai requisiti di chiarezza e rappresentazione veritiera e corretta di cui all'art. 2423 del Codice Civile.

Verrà acquisito, inoltre, ogni elemento probativo sufficiente a supportare la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori.

Le procedure di verifica e controllo verranno svolte su un campione di voci da noi ritenuto rappresentativo in base al grado di affidabilità del sistema di controllo interno esistente, da cui dipendono l'ampiezza, la natura e la tempistica delle verifiche di dettaglio e non sull'intera popolazione costituita dal complesso delle operazioni svolte dalla Banca. I campioni scelti potranno venire estesi qualora dalle verifiche a campione risultassero percentuali di eccezioni superiori all'attesa.

BDO utilizza per l'espletamento dei lavori strumenti tecnici di supporto alla revisione contabile con particolare riferimento agli strumenti tecnologici innovativi, costituiti anche da specifici *tool* e *software* guida nell'incarico. In Allegato II è esposta una sintesi di tali strumenti di supporto.

E' nostra procedura che, al termine delle attività di revisione, se ritenuto necessario, l'intero lavoro svolto e le relative conclusioni vengano riviste da personale responsabile non direttamente coinvolto nello specifico incarico di revisione al fine di individuare eventuali punti deboli in merito alla qualità del lavoro effettuato.

Vi informiamo, inoltre, che, nel primo anno d'incarico, oltre a quanto in precedenza evidenziato, svolgeremo le procedure di revisione previste dal Documento 510 dei Principi di Revisione. A tal proposito vi richiederemo di poter incontrare i responsabili della società revisione precedentemente incaricata e di visionare le loro carte di lavoro, in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 27 gennaio 2010, n.39.

b. *Revisione contabile del bilancio consolidato e attività sui bilanci delle controllate*

Come previsto dall'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39, saremo interamente responsabili del giudizio professionale espresso sul bilancio consolidato.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

13 di 35

Pertanto, al fine di poter rivestire lo status di revisore principale, in base a quanto previsto dal documento n. 600 dei Principi di Revisione applicabili, dovremo poter esaminare direttamente una parte significativa del bilancio consolidato rispetto alle parti esaminate da altri revisori. Ai fini della determinazione della parte del bilancio consolidato da esaminarsi da parte nostra in qualità di revisore principale potranno essere considerati sia i valori relativi ai bilanci delle società, o componenti così come definite nel Documento n. 600, sottoposte a revisione completa, sia quelli relativi ai bilanci delle società o componenti sulle quali viene svolta una revisione limitata, valutando altresì la significatività dei valori ed il grado di rischio associato alle procedure di revisione da svolgere sulle diverse società o componenti.

Sulla base dei dati di cui disponiamo, abbiamo verificato che le percentuali complessive ci consentirebbero di rivestire, nell'ambito del Gruppo, lo status di revisore principale. Ove nel corso dell'esecuzione dell'incarico dovessero manifestarsi situazioni particolari o cambiamenti strutturali tali da comportare la perdita nel corso del novennio dello status di revisore principale, provvederemo ad informarvi in merito alle azioni da noi ritenute necessarie per mantenere lo status di revisore principale.

Tutto ciò premesso, il piano di revisione del Gruppo prevede una desk review dei bilanci delle società controllate, Generfid S.p.A., BG Fiduciaria SIM S.p.A. e BG Fund Management Luxembourg S.A., oggetto di revisione contabile da parte di altri revisori, ed un'analisi delle conclusioni raggiunte da tali revisori.

Pertanto, il programma di revisione potrà subire modifiche o integrazioni in funzione di variazioni sia nella composizione del Gruppo che dell'importanza relativa delle diverse società o componenti.

Le risultanze dei lavori di revisione sui bilanci delle società controllate, ai diversi livelli di ampiezza delle verifiche in relazione agli *scope* assegnati, saranno alla base delle nostre verifiche per la valutazione delle partecipazioni ai fini del giudizio sul bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI S.p.A. e per l'espressione del nostro giudizio sul bilancio consolidato del Gruppo nel suo complesso.

In particolare, sulla base di quanto previsto dal Documento n. 600, previa valutazione delle competenze professionali dell'altro revisore in relazione allo specifico incarico assegnato, le principali procedure che prevediamo di svolgere sono:

- informare l'altro revisore, sia terzo che appartenente all'organizzazione BDO, circa l'utilizzo che sarà fatto del suo lavoro e inviare apposite istruzioni circa il lavoro da svolgere ed i tempi da rispettare, secondo quanto previsto dal Documento n. 600. In particolare sarà nostra cura informare l'altro revisore sui principi contabili e di revisione da utilizzare, su eventuali aree di bilancio che richiedono particolare attenzione, e sul tipo di relazione di revisione da emettere e/o di memorandum da predisporre sulle procedure di revisione applicate nel corso del lavoro e sui relativi esiti. Contestualmente sarà richiesta una dichiarazione scritta dallo stesso dalla quale risulti che tali principi e modalità saranno seguiti;



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

14 di 35

- informare l'altro revisore dei requisiti di indipendenza richiesti sia nei confronti della società Capogruppo che nei confronti della componente revisionata ed ottenere dall'altro revisore una dichiarazione scritta circa il possesso di tali requisiti;
- ottenere dall'altro revisore una dichiarazione scritta dalla quale risulti che le sue procedure di controllo della qualità sono conformi a quelle previste dal principio di revisione n. 220 ovvero dai principi di revisione internazionali emanati dall'IFAC;
- richiedere informazioni su eventuali aspetti problematici riscontrati dall'altro revisore nell'espletamento del suo incarico e, se necessario, discuterne con quest'ultimo;
- ottenere dall'altro revisore la relazione di revisione e il memorandum conclusivo sul lavoro svolto, nonché tutti gli altri fogli di lavoro ritenuti necessari;
- richiedere all'altro revisore l'esame degli eventi successivi intercorrenti tra la data della sua relazione di revisione sul bilancio delle controllate e la data di emissione della nostra relazione sul bilancio della Capogruppo;
- ottenere dall'altro revisore una dichiarazione scritta nella quale si impegna a conservare i documenti e le carte di lavoro per 10 anni dalla data di rilascio della propria relazione di revisione.

Resta comunque inteso che in ogni caso potremo:

- richiedere di esaminare le carte di lavoro predisposte dall'altro revisore per l'espletamento del suo incarico definendo con lo stesso un apposito incontro utile a tal fine;
- discutere con l'altro revisore e con la direzione della componente i risultati della revisione ed altri argomenti riguardanti i bilanci della componente stessa; potremo anche decidere che siano necessarie ulteriori verifiche sulla documentazione e/o sui bilanci della società che, a seconda delle circostanze, potranno essere eseguite direttamente da noi o dall'altro revisore.

Il nostro lavoro di verifica del bilancio consolidato, inoltre, includerà:

- la verifica della correttezza e della completezza delle scritture di consolidamento e del sottostante procedimento;
- la verifica della corretta rappresentazione della situazione patrimoniale e finanziaria complessiva del Gruppo e della adeguatezza dell'informativa di bilancio.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

15 di 35

c. *Revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata*

I principi di revisione che applicheremo saranno quelli raccomandati dalla CONSOB con delibera n. 10867 del 31 luglio 1997 e successivi adeguamenti.

L'obiettivo della revisione contabile limitata, così come indicato nella suddetta delibera CONSOB, è di fornire al revisore una limitata conoscenza dei dati interinali, essenzialmente sulla base di colloqui con la Direzione della Società e di procedure di analisi di bilancio, tale da consentirgli di attestare che non è venuto a conoscenza di significative variazioni o integrazioni che dovrebbero essere apportate alla relazione finanziaria semestrale individuale e consolidata per renderla conforme ai principi contabili di riferimento ed alle altre norme che la disciplinano. La portata della revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale è pertanto notevolmente inferiore rispetto a quella prevista per una revisione contabile completa.

La revisione contabile limitata può portare all'attenzione del revisore problematiche significative riguardanti la relazione finanziaria semestrale ma non fornisce alcuna assicurazione che il revisore venga a conoscenza di tutte quelle problematiche che sarebbero potute emergere a seguito di una revisione contabile completa. La nostra relazione di revisione sulla relazione finanziaria semestrale, pertanto, indicherà che le limitate procedure di verifica svolte non ci consentono di esprimere un giudizio professionale di revisione sulla relazione stessa.

d. *Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili*

Le verifiche periodiche saranno effettuate secondo le modalità indicate dalla Consob nella Comunicazione n. 99023932 del 29 marzo 1999. Il lavoro che verrà svolto in ciascuna verifica periodica consisterà, a titolo indicativo, di quanto segue:

- ottenimento di informazioni e aggiornamenti relativi alle procedure in essere presso la Banca, al fine di valutare il grado di affidabilità del sistema contabile-amministrativo e del connesso sistema dei controlli interni;
- esame dell'aggiornamento dei libri contabili obbligatori;
- esame dell'esistenza dei documenti formali relativi agli adempimenti tributari e previdenziali e verifica con il metodo del campione dei documenti comprovanti i pagamenti dei relativi oneri;
- svolgimento di limitati sondaggi con il metodo del campione per accertare che le operazioni di gestione vengano rilevate nelle scritture contabili in conformità alle procedure previste dal sistema contabile-amministrativo e dal connesso sistema dei controlli interni della società;
- lettura dei libri sociali;
- accertamento dell'esistenza e tempestività di preparazione delle riconciliazioni bancarie ed esame, con il metodo del campione, delle poste in riconciliazione;



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

16 di 35

- verifica, con il metodo del campione, delle disponibilità liquide e dei titoli di proprietà;
- follow up delle irregolarità eventualmente rilevate nel corso delle verifiche precedenti;
- raccolta di informazioni sull'ultimo bilancio periodico disponibile dell'esercizio in corso, nonché dell'ultimo budget o altro stato revisionale per l'esercizio in corso, ed effettuazione di analisi comparative, anche attraverso indici di bilancio;
- colloqui con la Direzione della Banca con lo scopo di ottenere informazioni sulle operazioni ed eventi significativi che si sono verificati nel periodo;
- colloqui con il Collegio Sindacale;
- eventuali riscontri documentali per operazioni particolarmente significative o caratterizzate da particolare rischiosità.

e. *Sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali*

La nostra società svolgerà le procedure di verifica finalizzate all'apposizione della sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali. A titolo esemplificativo di seguito indichiamo, alcune procedure:

Modelli di dichiarazioni dei redditi (Unico, IRAP, Consolidato Nazionale e Mondiale)

- riscontro con le scritture contabili dei dati esposti nella dichiarazione;
- analisi del prospetto di raccordo tra valori civilistici e fiscali, sotto il profilo della continuità dei valori con i corrispondenti valori dell'esercizio precedente.

Modello 770 Semplificato ed Ordinario

- riscontro, per alcuni soggetti scelti con il metodo del campione, per i quali sono state applicate le ritenute, dei dati risultanti dal modello 770 Semplificato con quanto risulta in contabilità
- riscontro con le scritture contabili dei dati esposti nel modello 770 Ordinario.

Effettueremo inoltre la verifica delle dichiarazioni semestrali relative all'imposta sostitutiva dovuta sui finanziamenti e sulle operazioni di credito ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601.

Per l'apposizione della sottoscrizione ci consegnerete due originali delle dichiarazioni, già firmati dal legale rappresentante della Società. In relazione alla natura dell'incarico non sarà da noi emessa alcuna relazione; l'incarico si considererà concluso con la sottoscrizione delle dichiarazioni.

f. *Attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia*

Le procedure di verifica minime da effettuare, come indicato nel Documento di Ricerca Assirevi n. 145, sono le seguenti:



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

17 di 35

- ottenimento ed esame dello Statuto del Fondo Nazionale di Garanzia (di seguito, il “Fondo”) e delle circolari emanate dal Fondo stesso ed utilizzate dalla Banca ai fini della predisposizione ed invio degli aggregati di riferimento;
 - ottenimento del Prospetto inviato telematicamente dalla Banca al Fondo e verifica della corrispondenza con la “scheda cartacea” inviata (o che dovrà essere inviata), a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, al Fondo stesso;
 - esame, mediante colloqui con la Funzione della Banca incaricata alla predisposizione ed invio degli aggregati di riferimento e/o mediante ottenimento della normativa interna prodotta dalla Banca e/o di un memorandum di sintesi, delle modalità seguite e dei criteri adottati per la predisposizione/elaborazione degli aggregati oggetto della segnalazione;
 - verifica dell’applicazione dei criteri di rilevazione previsti dallo Statuto e dalle circolari emanate dal Fondo mediante esame campionario della documentazione a supporto;
 - verifica della corrispondenza alle evidenze contabili e/o gestionali degli aggregati oggetto di segnalazione, attraverso le seguenti attività:
 - ottenimento ed esame della riconciliazione tra l’ammontare dei Proventi Lordi oggetto di segnalazione al Fondo per ciascun servizio di investimento e il totale delle commissioni risultanti dal conto economico (sottovoce “commissioni attive servizi di gestione, intermediazione e consulenza”);
 - ottenimento ed esame della riconciliazione tra l’ammontare dei Volumi Intermediati oggetto di segnalazione al Fondo per ciascun servizio di investimento e il totale dei volumi relativi ai servizi di investimento prestati nell’esercizio emergenti dagli archivi prodotti dagli applicativi informatici;
 - per un campione limitato di transazioni, verifica dell’applicazione dei criteri di rilevazione previsti dallo Statuto e dalla Circolare;
 - analisi, mediante colloqui con la Funzione della Banca incaricata alla predisposizione ed invio della segnalazione, delle differenze eventualmente riscontrate;
 - ottenimento di specifica lettera di attestazione sottoscritta dai legali rappresentanti della Banca.
- g. *Revisione contabile del reporting package annuale e revisione contabile limitata del reporting package semestrale*
- I principi contabili cui noi faremo riferimento nel corso dell’attività di revisione del reporting package di BANCA GENERALI S.p.A. predisposto per il bilancio consolidato della capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2015 al 31 dicembre 2023 e la revisione contabile limitata del reporting package di consolidamento al 30 giugno di ciascuno degli esercizi dal 2015 al 2023, saranno gli International Financial Reporting Standards così come adottati dal Gruppo Assicurazioni Generali.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

18 di 35

In conformità ai predetti principi, e sulla base delle istruzioni del Gruppo Assicurazioni Generali, la revisione verrà pianificata e svolta al fine di acquisire ogni elemento necessario per accertare se il reporting package di BANCA GENERALI S.p.A. annuale e semestrale, sia viziato da errori significativi e se risultati, nel suo complesso, attendibile. Il procedimento di revisione comprenderà l'esame, sulla base di verifiche a campione, degli elementi probativi a supporto dei saldi e delle informazioni contenuti nel reporting package, nonché la valutazione dell'adeguatezza e della correttezza dei criteri contabili utilizzati e della ragionevolezza delle stime effettuate dagli Amministratori.

- h. *Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza)*

In relazione alla revisione limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) ai sensi dell'art. 26, par. 2 del Regolamento (UE) 575/2013 e della circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013, faremo riferimento al documento di ricerca Assirevi n. 183; in particolare, l'attività di revisione sarà svolta sulla base dell'ISRE 2410 "Review of Interim Financial Information Performed by the Independent Auditor".

4. Utilizzo del lavoro degli esperti

Nel corso dello svolgimento delle nostre attività, qualora si rendesse necessario per prestazioni che esulano dall'attività specifica di BDO S.p.A., la nostra società potrà avvalersi della collaborazione di esperti in materia legale, fiscale e IT, che opereranno con obbligo di riservatezza.

La scelta degli esperti viene effettuato dalla nostra società in considerazione della competenza tecnica necessaria per l'intervento richiesto e in maniera da garantire l'indipendenza del giudizio dello stesso esperto.

Sarà nostra cura informarvi, tempestivamente, degli obiettivi e delle modalità di svolgimento dell'eventuale attività dell'esperto in maniera da permettere all'esperto l'accesso alle registrazioni e, più in generale, alle informazioni necessarie. Salvo espresso e tempestivo diniego da parte della Vostra Società, che dovrà pervenire per iscritto (via mail o fax) entro 3 giorni lavorativi dalla comunicazione (via mail o fax) a Voi inviata per metterVi a conoscenza della necessità di incaricare un esperto, attribuiremo al Vostro silenzio, oltre tale termine, l'assenso all'incarico di un esperto, e quindi procederemo a conferire tale incarico al consulente terzo ed aggiungeremo al nostro corrispettivo, come concordato, il costo relativo a questo ulteriore non previsto supporto esterno.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

19 di 35

5. **Comunicazioni con il Collegio Sindacale e la Funzione di Revisione Interna di Gruppo**

5.1 *Collegio Sindacale*

In accordo con quanto previsto dall'articolo 2409-septies del Codice Civile, definiremo un piano d'incontri con il Collegio Sindacale per un reciproco scambio di informazioni utili per i controlli di rispettiva competenza relativamente ai fatti emersi nello svolgimento dei rispettivi compiti. In particolare chiederemo al Collegio Sindacale i risultati della sua attività di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Banca e sul suo concreto funzionamento.

Inoltre come previsto dall'articolo 19 del Decreto Legislativo del 27 gennaio 2010 n. 39, presenteremo al Comitato per il Controllo Interno una relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione e, in particolare, sulle carenze significative rilevate nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria.

5.2 *Rapporti con la funzione di revisione interna*

Così come previsto dal documento 610 dei principi di revisione di riferimento (l'utilizzo del lavoro di revisione interna), valuteremo le attività della funzione di revisione interna di Gruppo ed il conseguente effetto sulle procedure di revisione da svolgere da parte nostra e a tal proposito pianificheremo incontri periodici con il responsabile di tale funzione per confrontarci reciprocamente sugli aspetti di rispettiva competenza.

Sulla base di quanto sopra indicato, terremo conto delle informazioni acquisite sia nella fase di pianificazione della revisione che nello svolgimento delle procedure di revisione.

Per quanto riguarda i lavori effettuati da parte dei revisori interni che riterremo utili ai fini dell'incarico oggetto della presente proposta, provvederemo ad effettuare le procedure di valutazione e di verifica previste dal documento 610 e a documentare nelle nostre carte di lavoro le conclusioni raggiunte.

Inoltre, gli interventi effettuati da parte dei revisori interni, nell'ambito dello svolgimento di specifici incarichi da noi assegnati, saranno da noi pianificati, organizzati e rivisti in modo da potercene assumere la completa responsabilità.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

20 di 35

6. Relazioni e documenti finali

Al termine del lavoro di revisione emetteremo per ciascun esercizio una relazione contenente il giudizio sul bilancio d'esercizio ed una relazione sul bilancio consolidato di BANCA GENERALI S.p.A. ai sensi degli artt. 14 e 16 del D. Lgs. 27.1.2010, n. 39. Le relazioni della società di revisione saranno in linea, per forma e contenuto, con quanto raccomandato dalla CONSOB con la comunicazione n. 99088450 dell'1.12.1999.

Relativamente alla revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale consolidata emetteremo la relazione di revisione in linea con lo schema proposto da ASSIREVI. Per quanto riguarda le relazioni di revisione sui reporting package predisposti ai fini del bilancio consolidato di Assicurazioni Generali S.p.A., le stesse saranno in linea con quanto indicato nelle istruzioni ricevute dai revisori di Assicurazioni Generali S.p.A..

Per le relazioni di revisione sulla revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali predisposti ai fini della determinazione dell'utile infrannuale per il calcolo del Capitale primario di classe 1 (patrimonio di vigilanza) faremo riferimento a quanto indicato nel Documento di Ricerca Assirevi n. 183.

Per la relazione relativa all'attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia, faremo riferimento a quanto indicato nel Documento di Ricerca Assirevi n. 145.

Eventuali traduzioni delle nostre relazioni, diverse da quella da noi già emesse in originale, dovranno esserci richieste per iscritto e dovranno essere da noi preventivamente autorizzate, previo nostro controllo di qualità. In osservanza alle regole della nostra professione, la nostra relazione (e/o traduzioni in altra lingua) non può essere riprodotta disgiuntamente dai fascicoli completi di bilancio cui si riferisce. Nel caso di riproduzione a stampa è necessaria la nostra preventiva approvazione.

Qualora, nel corso del nostro intervento, dovessero emergere problematiche e/o altri elementi significativi sarà emessa, ove del caso ed a nostro esclusivo giudizio, una lettera di commento (Management Letter) con la quale verranno segnalate al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale eventuali aspetti e possibili miglioramenti relativi al sistema di controllo interno ed in particolare al sistema amministrativo-contabile. Tale Management Letter sarà da noi predisposta nell'esclusivo interesse e per mere finalità interne di BANCA GENERALI S.p.A.; pertanto, la Banca si impegna a manlevarci e tenerci indenni da ogni eventuale responsabilità nei confronti di terzi a cui tale documento venga da Voi consegnato.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

21 di 35

7. Gruppo di lavoro, tempi stimati, corrispettivi e altre spese

a. *Ufficio di riferimento per soli fini tecnici e Audit Team*

I tempi di lavoro ed i corrispettivi per l'espletamento delle attività incluse nella seguente proposta di servizi professionali sono stati stimati sulla base degli elementi informativi acquisiti riferiti ai principali aspetti dell'attività, organizzazione e controllo interno di BANCA GENERALI S.p.A. nonché della nostra conoscenza del settore di appartenenza, acquisita nel corso di nostri precedenti incarichi presso altri operatori. In particolare, coerentemente con la filosofia di BDO S.p.A., il Team di lavoro includerà personale di adeguata esperienza e professionalità, con diretta conoscenza nel settore di riferimento. In Allegato III sono fornite alcune delle principali referenze maturate da BDO e dal suo Management nel settore di riferimento, con l'indicazione, per ciascun incarico, della durata residua prevista.

Il nostro ufficio tecnico di riferimento che seguirebbe il presente incarico è quello di Milano. Inoltre, in caso di assegnazione degli incarichi oggetto della presente proposta, ci impegniamo a costituire un ufficio a Trieste nel quale far confluire risorse con adeguata competenza nel settore bancario e finanziario.

L'Engagement Partner, responsabile del lavoro di revisione, sarà il Dott. **Alfonso Iorio**, socio di BDO S.p.A., iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti e nel registro dei Revisori Contabili. Alfonso ha maturato una forte conoscenza del Vostro settore di riferimento avendo seguito la revisione legale di banche e società quotate; inoltre, ha acquisito una forte specializzazione nei principi contabili internazionali IAS/IFRS. Alfonso si occuperà anche di accedere alle risorse offerte da BDO in termini di esperienze professionali e specialistiche necessarie a garantire un servizio di qualità alla Vostra Società.

L'Engagement Partner sarà affiancato da un altro nostro Partner in qualità di Technical IFRS Expert, la Dott.ssa **Francesca Scelsi**, partner, per tutte le problematiche in ambito IAS/IFRS con particolare riguardo agli strumenti finanziari, allo scopo di fornire un continuo supporto tecnico che si rendesse necessario durante l'incarico in seguito alla continua evoluzione della normativa internazionale e nazionale.

Come da nostra policy interna, l'Engagement Partner sarà affiancato altresì da un Engagement Quality Control Reviewer, il Dott. **Filippo Genna**, socio della BDO S.p.A. iscritto all'Albo dei Dottori Commercialisti e nel registro dei Revisori Contabili, che avrà il compito di rivedere criticamente tutte le fasi salienti dell'incarico di revisione.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

22 di 35

Ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del Decreto n. 39 del 21.01.2010, il ruolo di responsabile della revisione contabile non può essere esercitato dalla medesima persona per un periodo eccedente i sette esercizi sociali, né questa persona può assumere nuovamente tale incarico neppure per conto di una diversa società di revisione, se non siano decorsi almeno due anni dalla cessazione del precedente. Ai fini del rispetto della disposizione menzionata, prima che il socio responsabile dell'incarico raggiunga il limite dei sette esercizi sociali, verrà fatta apposita comunicazione alla Vostra società, con opportuna informativa anche alla Consob, in vista della relativa sostituzione.

In Allegato IV sono forniti i Curricula Vitae del Management coinvolto nel presente incarico.

Qualora si dovessero manifestare situazioni tali da richiedere la sostituzione del socio responsabile della revisione Vi sarà fatta apposita comunicazione e sarà individuato un nuovo responsabile di pari esperienza tecnica e professionale.

Il diretto coinvolgimento dei nostri amministratori e dirigenti professionisti in tutte le fasi salienti del lavoro presso la sede della Società e la loro completa disponibilità alla discussione ed all'approfondimento di eventuali problematiche nel corso dell'esercizio, garantiranno alti livelli qualitativi e costanza di rapporti professionali.

Il lavoro sarà continuamente controllato in termini di tempo impiegato e risultati raggiunti, in modo da assicurare l'assoluto scrupoloso rispetto delle scadenze.

b. Tempi stimati, corrispettivi e altre spese

Nel dettaglio, per ognuna delle attività previste nel presente incarico e per ciascuno degli esercizi 2015 - 2023, abbiamo stimato i seguenti tempi di lavoro e corrispettivi:



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
23 di 35

Descrizione delle attività	Ore	Onorari (Euro)
Revisione contabile del bilancio di esercizio di BANCA GENERALI S.p.A., incluso le attività di verifica sulle controllate assoggettate a revisione da parte di altri revisori	1.200	117.360
Revisione contabile del bilancio consolidato del Gruppo, incluso il coordinamento del lavoro di revisione del bilancio consolidato e la verifica del procedimento di consolidamento	160	15.620
Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili	280	27.560
Revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale consolidata	300	29.340
Sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali	**	**
Attestazione per il Fondo Nazionale di Garanzia	**	**
Revisione contabile del reporting package annuale	150	14.850
Revisione contabile limitata del reporting package semestrale	100	9.780
Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali	180	17.780
	2.370	232.290
Nostro investimento		(42.290)
Totale	2.370	190.000

** Attività inclusa nelle precedenti



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
24 di 35

1. Revisione contabile del bilancio d'esercizio

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	84	7	20.160
- Socio reviewer	240	24	2	5.760
- Dirigente	170	132	11	22.440
- Revisore esperto	100	420	35	42.000
- Assistenti esperti	50	540	45	27.000
		1200	100	117.360
Nostro investimento				(21.360)
Totale costo annuo				96.000

2. Revisione contabile del bilancio consolidato

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	11	7	2.640
- Socio reviewer	240	3	2	720
- Dirigente	170	18	11	3.060
- Revisore esperto	100	56	35	5.600
- Assistenti esperti	50	72	45	3.600
		160	100	15.620
Nostro investimento				(2.620)
Totale costo annuo				13.000



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
25 di 35

3. Verifica della regolare tenuta della contabilità nel corso dell'esercizio

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	20	7	4.800
- Socio reviewer	240	6	2	1.440
- Dirigente	170	31	11	5.270
- Revisore esperto	100	98	35	9.800
- Assistenti esperti	50	125	45	6.250
		280	100	27.560
Nostro investimento				(5.060)
Totale costo annuo				22.500

4. Revisione contabile limitata della relazione finanziaria semestrale consolidata

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	21	7	5.040
- Socio reviewer	240	6	2	1.440
- Dirigente	170	33	11	5.610
- Revisore esperto	100	105	35	10.500
- Assistenti esperti	50	135	45	6.750
		300	100	29.340
Nostro investimento				(5.340)
Totale costo annuo				24.000



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
26 di 35

6. Revisione contabile del reporting package annuale

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	11	7	2.640
- Socio reviewer	240	3	2	720
- Dirigente	170	17	11	2.890
- Revisore esperto	100	53	35	5.300
- Assistenti esperti	50	66	45	3.300
		150	100	14.850
Nostro investimento				(2.850)
Totale costo annuo				12.000

7. Revisione contabile limitata del reporting package semestrale

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	7	7	1.680
- Socio reviewer	240	2	2	480
- Dirigente	170	11	11	1.870
- Revisore esperto	100	35	35	3.500
- Assistenti esperti	50	45	45	2.250
		100	100	9.780
Nostro investimento				(1.780)
Totale costo annuo				8.000



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

27 di 35

8. Revisione contabile limitata dei prospetti contabili trimestrali

COMPOSIZIONE TEAM PROFESSIONALE	TARIFFE ORARIE	N. Ore	% Mix Ore	EURO
- Socio firmatario	240	13	7	3.120
- Socio reviewer	240	4	2	960
- Dirigente	170	20	11	3.400
- Revisore esperto	100	63	35	6.300
- Assistenti esperti	50	80	45	4.000
		180	100	17.780
Nostro investimento				(3.280)
Totale costo annuo				14.500

Nella stima dei suddetti tempi di lavoro abbiamo ritenuto di poter contare sulla usuale collaborazione del personale della Società per la messa a disposizione di dati e documenti e delle elaborazioni necessarie per lo svolgimento della nostra attività.

Le spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, quali le spese per la permanenza fuori sede ed i trasferimenti, le spese sostenute relative alla tecnologia (banche dati, software ecc.) e quelle di segreteria e comunicazione saranno addebitate in aggiunta ai corrispettivi sopra indicati in base ai costi sostenuti e comunque entro il limite massimo del 10% degli onorari.

Provvederemo inoltre ad addebitarVi il Contributo di Vigilanza a favore della Consob (Deliberazioni n. 18426, 18427 e 18428 del 21 dicembre 2012).

Nell'Allegato VII sono riepilogate le modalità di fatturazione, i dati per la fatturazione ed i Vostri Referenti per l'invio delle fatture e la gestione dei pagamenti.

c. Aggiornamento dei corrispettivi

Gli onorari precedentemente esposti dovranno essere adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo; l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (base mese di giugno 2015) e decorrerà dal 1° luglio 2016.

Inoltre, la stima dei corrispettivi è stata fondata sul presupposto che i nostri collaboratori possano usufruire dell'assistenza per affrontare e risolvere i problemi connessi al lavoro. L'impiego di minori tempi di lavoro rispetto a quelli stimati, comporterà naturalmente una riduzione proporzionale dei corrispettivi.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

28 di 35

Per contro, se si dovessero presentare circostanze tali da comportare un aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato nella presente proposta quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, il cambiamento della struttura e dimensione della Società, l'insorgere di situazioni particolari che modifichino l'attendibilità dei dati contabili, cambiamenti normativi, di principi contabili e/o di revisione, l'effettuazione di operazioni complesse poste in essere dalla Vostra Società, ulteriori procedure di revisione nonché le eventuali attività addizionali effettuate in relazione alle società esaminate da altri revisori, esse saranno discusse con la Direzione della Società per formulare un'integrazione scritta della stessa presente proposta.

d. Eventuali eccezioni sui pagamenti

Ad eccezione di situazioni qualificabili quale giusta causa, qualunque contestazione fosse sollevata di BANCA GENERALI S.p.A. o dovesse comunque sorgere tra le parti, BANCA GENERALI S.p.A. non potrà sospendere o ritardare l'obbligo di pagare nei termini fissati nella presente proposta le somme dovute, né gli altri obblighi assunti con l'accettazione della presente proposta, con espressa rinuncia a sollevare eccezioni di qualsiasi genere.

e. Ritardo nei pagamenti

In caso di ritardato pagamento rispetto ai termini indicati nella presente proposta, BDO S.p.A., senza necessità di intimazione o formale messa in mora da parte di quest'ultima, si riserva la possibilità di addebitare gli interessi sugli importi scaduti calcolati nella misura prevista dal Decreto Legislativo n. 231 del 09.10.2002 decorrenti dalla data di scadenza del pagamento sino al saldo.

f. Luogo dei pagamenti

Ogni pagamento previsto nella presente proposta, salvo diverso accordo scritto, dovrà essere adempiuto in favore della BDO S.p.A. presso la sede legale e amministrativa della stessa, sita in Milano, Largo Augusto n. 8, a mezzo bonifico bancario sul conto corrente di cui alle coordinate bancarie che saranno indicate di volta in volta in fattura.

9. Indipendenza e situazioni di incompatibilità

Con riferimento alla presente proposta, e in accordo con le *policy* BDO, tenuto conto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 27.1.2010, n. 39, sono state già concluse con esito positivo le procedure di verifica preliminare di indipendenza. Pertanto, Vi confermiamo sin da ora che non sussistono relazioni finanziarie, d'affari, di lavoro o di altro genere, dirette o indirette, comprese quelle derivanti alla prestazione di servizi diversi dalla revisione contabile, che possano compromettere l'indipendenza di BDO S.p.A. e la sua rete e BANCA GENERALI S.p.A..



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

29 di 35

Qualora a seguito di conforme deliberazione dell'Assemblea della Vostra Società e con il conseguente conferimento dell'incarico, si instauri il relativo rapporto contrattuale con la nostra società, ricordiamo che sarà comunque necessario accertare sistematicamente l'insussistenza delle situazioni di incompatibilità come previsto dall' art. 2399 del Codice Civile. In particolare, sarà nostra cura accertare l'insussistenza di eventuali cause di ineleggibilità e decadenza con riferimento agli organi sociali della BANCA GENERALI S.p.A., mentre sarà Vostra cura comunicarci, in sede di conferimento dell'incarico e per le successive variazioni intervenute, la composizione degli organi sociali della Società.

Ai fini dell'individuazione di eventuali situazioni di incompatibilità Vi forniamo nell'Allegato V l'elenco aggiornato dei nostri soci e amministratori. Non abbiamo Direttori Generali.

Ci impegniamo sin d'ora a non porre in essere atti e comportamenti che possano compromettere il requisito dell'indipendenza nel corso dello svolgimento dell'incarico.

10. Normativa antiriciclaggio e antiterrorismo

BDO S.p.A. è destinataria degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 21 Novembre 2007, n. 231 in attuazione delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE (Normativa antiriciclaggio e antiterrorismo).

Tali obblighi prevedono:

- a) l'adeguata verifica della clientela e la conservazione e registrazione delle informazioni relative;
- b) la segnalazione delle operazioni sospette;
- c) l'obbligo di comunicazione delle infrazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore.

In particolare, al fine di assolvere all'obbligo di adeguata verifica della clientela, BDO S.p.A. è chiamata dalle disposizioni applicabili ad effettuare, al momento del conferimento dell'incarico, le seguenti attività:

- identificare il cliente e verificarne l'identità, mediante riscontro con un valido documento d'identità della persona fisica conferente l'incarico e dell'esistenza del potere di rappresentanza;
- identificare il titolare effettivo, adottando misure adeguate e commisurate alla situazione di rischio per comprendere la struttura di proprietà e di controllo del cliente.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

30 di 35

L'identificazione del cliente e del titolare effettivo richiede la collaborazione del cliente. La normativa prevede che i clienti forniscano, sotto la propria responsabilità, tutte le informazioni necessarie e aggiornate. A tale proposito, per consentirci di adempiere agli obblighi di adeguata verifica della clientela, Vi vengono forniti nell'Allegato VI la scheda di "Identificazione del Cliente e del Legale Rappresentante" e lo schema per l'"Identificazione del Titolare Effettivo" da restituire completati a BDO S.p.A. al momento in cui viene conferito l'incarico; per agevolare la compilazione viene inoltre fornita una illustrazione delle "Definizioni".

La normativa vieta l'instaurazione del rapporto professionale quando non si sia in grado di rispettare gli obblighi di adeguata verifica della clientela e prevede sanzioni penali per l'omessa o tardiva identificazione.

L'accettazione della presente proposta costituisce per Voi impegno alla massima collaborazione. In caso di mancata o non tempestiva consegna delle informazioni e dei documenti necessari per effettuare le verifiche previste, non potremo dar corso all'incarico.

Per chiarezza ricordiamo inoltre con riferimento all'obbligo di cui al punto b) precedente che lo stesso dovrà essere assolto, laddove ne ricorrano i presupposti, da parte di BDO S.p.A. con la massima tempestività e che esso è presidiato dal vincolo di riservatezza, anche nei confronti della Vostra Società, con l'unica eccezione delle autorità di vigilanza ed investigative competenti.

11. Tutela della Privacy

In relazione all'incarico in oggetto desideriamo informarVi che, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003, i dati già assunti dalla nostra società o che ci verranno in seguito comunicati saranno utilizzati al solo fine della revisione contabile.

Tali dati saranno conservati in parte su archivi cartacei ed in parte su archivi elettronici nel rispetto delle misure di sicurezza previste dal D. Lgs. 196/2003. Tutti gli amministratori e dipendenti della nostra società sono tenuti al segreto previsto dall'art. 2407 del Codice Civile. Nei casi in cui per lo svolgimento della nostra attività sia necessario acquisire da terzi informazioni o dati e ciò richieda il consenso degli interessati sarà Vostra cura procurare tale consenso in modo da consentirci il corretto esercizio dell'attività di revisione.

La mancata disponibilità dei dati rilevanti ai fini del corretto e completo svolgimento della nostra attività può rendere più difficile, più costosa ed, in alcuni casi, impossibile la revisione.

L'accettazione della presente proposta di incarico comporta il vostro consenso ad accedere e ad utilizzare i dati che ci saranno necessari per lo svolgimento dell'attività di revisione.

Vi informiamo che titolare del trattamento dei dati sarà la BDO S.p.A. con sede in Largo Augusto n.8 - Milano e che il responsabile del trattamento sarà l'amministratore/socio che assumerà la responsabilità dell'incarico prospettatoci.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

31 di 35

Vi informiamo infine che il titolo II (artt. 7 - 10) del citato D. Lgs. disciplina i diritti dell'interessato.

Il trattamento dei dati avverrà anche per le finalità e gli obblighi previsti dalla normativa in materia antiriciclaggio, in conformità alla Legge 197/1991, ai sensi del D. Lgs. 56/2004 e successivi provvedimenti di attuazione e Regolamenti (Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze n. 141/2006).

12. Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e Codice Etico

BDO S.p.A. ha adottato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ed un proprio Codice Etico e di Condotta, impegnandosi ad assumere comportamenti coerenti con i principi posti dalla normativa in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

Conseguentemente, BDO S.p.A. svolgerà le proprie attività nel rispetto di tale normativa, dell'etica, dell'integrità professionale e dell'indipendenza.

Il Codice Etico e di Condotta ed un estratto del Modello Organizzativo adottati da BDO S.p.A. sono consultabili sul sito web www.bdo.it.

13. Impegno alla riservatezza

a. Trattamento delle informazioni assunte

Tutte le informazioni ed i dati ottenuti durante lo svolgimento dell'incarico in oggetto saranno da noi considerati strettamente riservati e confidenziali. Essi pertanto verranno utilizzati limitatamente e solo in ragione dell'incarico conferitoci. Tali dati ed informazioni, in aggiunta alle comunicazioni previste nei confronti di soggetti e organi che hanno responsabilità di direzione, supervisione e controllo, potranno essere comunicati esclusivamente a:

- soci, personale professionale (dipendente e non) e personale indiretto di supporto appartenenti a tutte le società aderenti al network internazionale BDO, nonché eventuali collaboratori esterni, coinvolti nello svolgimento dell'incarico e nelle nostre procedure di controllo interno, limitatamente a quanto necessario per lo svolgimento dei rispettivi compiti. A tal proposito Vi informiamo che tutti i soci ed il personale professionale delle società aderenti al network internazionale BDO sono soggetti alle procedure interne in materia di confidenzialità e riservatezza delle informazioni;
- autorità di vigilanza, italiane o estere, nei casi e con le limitazioni previsti dalla legge;
- autorità amministrativa, giudiziaria e fiscale, nei casi e con le limitazioni previsti dalla legge;



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

32 di 35

- altre società di revisione, nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai principi di revisione di riferimento, e associazioni di categoria nell'ambito dello svolgimento delle procedure di controllo qualità. In questi casi provvederemo ad ottenere il Vostro preventivo consenso scritto, assicurandoci comunque che i destinatari della comunicazione assumano un obbligo di riservatezza e confidenzialità identico al nostro.

b. Carte di lavoro

Le carte di lavoro, sia su formato cartaceo che elettronico, da noi preparate ovvero acquisite dalla Società o da terzi, a supporto dell'attività di revisione oggetto del presente incarico, sono di proprietà della BDO S.p.A. e tutte le informazioni in esse contenute saranno da noi considerate strettamente riservate e confidenziali e trattate in conformità a quanto indicato nell'informativa sulla Privacy di cui al paragrafo precedente.

Qualsiasi richiesta di consultazione delle nostre carte di lavoro da parte Vostra o di soggetti terzi verrà trattata nei limiti e con le modalità previste dai principi di revisione di riferimento e dalle procedure interne della BDO, in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. 27.1.2010, n. 39. Al fine di preservare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle nostre carte di lavoro, sarà Vostra cura fare in modo che i locali che saranno assegnati al team di revisione per lo svolgimento delle fasi di lavoro presso la Vostra Società siano dotati di ragionevoli misure di sicurezza.

c. Comunicazioni elettroniche

Durante lo svolgimento dell'incarico potrebbe esserci la necessità di scambiare informazioni per via elettronica. Come a voi è noto, la trasmissione elettronica di informazioni non garantisce la riservatezza e l'assenza di errori. Tali informazioni possono essere intercettate, modificate, perse, distrutte, arrivare in ritardo o incomplete, o essere in altro modo danneggiate risultando non sicure per la loro utilizzazione.

Conseguentemente anche se utilizzeremo procedure ragionevoli per controllare i più comuni virus conosciuti prima di inviare informazioni per via elettronica, né la società BDO S.p.A. né i suoi soci, amministratori e dipendenti, saranno ritenuti responsabili verso di voi per ogni eventuale danno derivante da colpa (inclusa la negligenza) o altrimenti per errori od omissioni derivanti o connesse alla comunicazione elettronica. Se la comunicazione riguarda argomenti sui quali intendete fare affidamento e avete dubbi sulla sicurezza e sulla attendibilità dei dati trasmessi elettronicamente sarà vostra cura chiederci una copia cartacea a conferma di quanto trasmessovi in forma elettronica. Se desiderate proteggere con una password tutti o alcuni dei documenti trasmessi, siamo disponibili a concordare con voi le procedure appropriate.



BANCA GENERALI S.p.A.

5 gennaio 2015

33 di 35

14. Normativa in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

In considerazione del fatto che i servizi professionali oggetto della presente proposta saranno svolti prevalentemente presso la Vostra sede e/o in altro luogo da Voi indicato, si richiamano le disposizioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) al fine di invitarVi a fornire, prima dell'inizio delle attività, tutte le più dettagliate informazioni in merito agli eventuali specifici rischi esistenti negli ambienti di lavoro a cui il nostro personale avrà accesso, quali a titolo esemplificativo la Vostra sede e/o uffici periferici e/o magazzini, nonché a precisare quali siano le misure di prevenzione più appropriate da adottare per poter escludere tali rischi.

Qualora il luogo da Voi indicato quale sede di svolgimento delle attività dovesse essere gestito e/o trovarsi nella disponibilità di terzi, la Vostra Società garantirà e fornirà al nostro personale preposto tutte le misure di sicurezza e le informazioni sopra indicate.

15. Risoluzione

La revoca, la risoluzione del contratto e le dimissioni dall'incarico sono regolate dall'art. 13 del D.Lgs 27.01.10 n. 39 e dalle ulteriori disposizioni del codice civile. Qualora il nostro incarico/lavoro dovesse interrompersi anticipatamente per qualsivoglia ragione o causa BANCA GENERALI S.p.A. sarà in ogni caso tenuta a corrispondere a BDO S.p.A. i corrispettivi individuati nella precedente sezione 7 maturati sino a tale momento, i rimborsi spese, la rivalutazione e l'IVA.

16. Foro competente esclusivo

Per ogni controversia che dovesse insorgere in merito alla validità, esecuzione, interpretazione, risoluzione della presente proposta accettata dalla Vostra Società, o comunque che sia da questa originata, sarà competente esclusivamente, il Tribunale di Milano, che giudicherà secondo il diritto italiano, indipendentemente dal luogo in cui BDO S.p.A. ha svolto o avrebbe dovuto svolgere l'incarico di cui alla presente proposta.

17. Restituzione copia sottoscritta della proposta

BANCA GENERALI S.p.A., in caso di accettazione della presente proposta, si obbliga a restituire alla BDO S.p.A., prima che abbia inizio l'opera di BDO S.p.A., un esemplare in originale della presente proposta debitamente sottoscritta e timbrata siglata in ogni pagina.

18. Eventuali modifiche della proposta

Ogni modificazione delle condizioni e dei termini della presente proposta richiede la forma scritta a pena di nullità.



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
34 di 35

19. Allegati

Gli Allegati formano parte integrante della presente proposta.

Vi ringraziamo dell'opportunità offertaci di sottoporVi la presente proposta e confidando che questa corrisponda alla Vostra richiesta, porgiamo con l'occasione i nostri più distinti saluti.

BDO S.p.A.

Maurizio Vanoli
(Un Amministratore)



BANCA GENERALI S.p.A.
5 gennaio 2015
35 di 35

Per accettazione

Nome _____

Carica _____

Data _____

Firma _____

Si dichiara di aver letto tutte le clausole sopra estese, approvando specificatamente ai sensi degli artt. 1341, secondo comma e 1342 cod. civ., le seguenti clausole: 1 (oggetto della proposta), 2 (natura dell'incarico), 4 (utilizzo del lavoro degli esperti), 6 (relazioni e documenti finali), 7 (gruppo di lavoro, tempi stimati, corrispettivi e altre spese), 11 (modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 e codice etico), 12 (impegno alla riservatezza), 13 (normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), 14 (risoluzione), 15 (foro competente esclusivo), 16 (restituzione copia sottoscritta della proposta), 17 (eventuali modifiche della proposta).

Per accettazione specifica delle suesposte clausole





Proposta Allegato I

Allegato I

**Modalità di svolgimento dell'incarico
sul bilancio d'esercizio e consolidato**



Proposta Allegato I

Le procedure tipiche di revisione nel seguito esemplificate, potranno essere integrate da altre appositamente studiate in relazione ad eventuali accadimenti particolari avvenuti durante l'esercizio ed all'attività tipica della Banca.

SINGIFICATIVITÀ

Verrà determinata la significatività. Questa si riferisce alla grandezza ed alla natura di un errore, tale da rendere probabile un cambiamento di giudizio sul bilancio, o comunque in grado di influenzarlo. La significatività sarà determinata in accordo con il BDO Audit Manual e con i principi della BDO S.p.A..

VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Saranno rilevate le principali procedure della Banca, tra cui:

- istruttoria e monitoraggio fidi
- gestione del portafoglio titoli di proprietà della Banca
- gestione dei titoli di terzi
- gestione dei rapporti interbancari
- gestione della raccolta
- gestione del personale
- contabilità generale

Per ogni procedura saranno evidenziati i controlli chiave che saranno testati nel nostro intervento preliminare sul bilancio.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Effettueremo un'analisi dei principali rischi della Banca (mercato, liquidità, credito, controparte, tasso, prezzo, concentrazione, ecc..) ed i possibili effetti che essi possano avere sulle voci di bilancio. In base a tali analisi saranno stabilite le procedure di revisione, di seguito riportate:

ACCERTAMENTO DELL'ESISTENZA FISICA

- Effettueremo la conta fisica delle giacenze di cassa presso una filiale.
- Effettueremo la conta fisica dei valori in bianco presso il caveau centrale della Banca.
- Effettueremo la conta fisica degli effetti in portafoglio.

RICHIESTE DI CONFERME SCRITTE

Invieremo a terzi lettera per la conferma dei saldi secondo criteri di selezione che saranno opportunamente individuati nelle nostre carte di lavoro. In particolare, per quanto riguarda:

- gli impieghi, invieremo lettera di conferma ad esempio per c/c attivi, finanziamenti in valuta, mutui ipotecari, fondiari e chirografari, fidejussioni, anticipi import/export, ecc.;
- la raccolta, invieremo lettera di conferma ad esempio per depositi a risparmio nominativi, c/c avere, certificati di deposito, ecc.;
- i titoli, invieremo lettera di conferma ad esempio per depositanti, depositari, PCT attivi e passivi, ecc.;
- le banche, invieremo lettera di conferma ad esempio per Banca d'Italia, banche corrispondenti (saldi dare ed avere), depositi c/o istituti di credito a vista e a scadenza, finanziamenti presso istituti creditizi, ecc.;
- i legali e i fiscalisti.

PROCEDURE DI REVISIONE



Proposta Allegato I

Riportiamo di seguito le procedure di revisione da svolgere in aggiunta a quelle relative all'accertamento dell'esistenza fisica e alle conferme inviate a terzi.

PARTE GENERALE

- Verifica della corrispondenza tra i saldi di chiusura e di apertura sul libro giornale.
- Lettura dei libri sociali.
- Discussione con il servizio di Internal Audit circa l'attività svolta.
- Visita presso una filiale per testare l'attività svolta, coadiuvati dal servizio di Internal Audit.
- Raccordo tra il bilancio, la nota integrativa, la relazione sulla gestione, i movimenti del patrimonio netto
- il rendiconto finanziario e la contabilità generale.
- Verifica che il bilancio, i movimenti del patrimonio netto, il rendiconto finanziario, la relazione sulla gestione e la nota integrativa siano in linea con quanto previsto dai principi contabili internazionali IAS/IFRS e con la circolare n. 262 del 22 dicembre 2005 e successive modifiche ed integrazioni.
- Discussione con la Direzione Amministrativa al fine di ottenere informazioni al rispetto della normativa Privacy (D. Lgs. 196/2003) e Sicurezza del lavoro (Legge 626/94).

PARTE SPECIFICA

Cassa

Concordanza tra i dati della contabilità e gli statini extra contabili alla data del 31 dicembre.

Attività finanziarie detenute per la negoziazione, attività finanziarie disponibili per la vendita, attività finanziarie detenute sino alla scadenza

- Verifica della corrispondenza dei saldi di bilancio con i tabulati al 31 dicembre prodotti dalla procedura.
- Esaminare i criteri per la classificazione di titoli e derivati.
- Esaminare le procedure di valorizzazione per tutte le tipologie di titoli e derivati valutati al fair value inclusi gli investimenti HTM per i quali il fair value deve essere indicato nelle note al bilancio.
- Effettuare test sui modelli utilizzati per la valorizzazione degli strumenti finanziari al fine anche di verificare che sia compreso l'apprezzamento del rischio emittente, controparte e liquidità.
- Per le attività finanziarie eventualmente classificate come Available for Sale (AFS) ad esempio le partecipazioni non di controllo ecc., verificare su base campionaria la corretta determinazione degli effetti sulle specifiche voci di patrimonio netto.
- Per i titoli valutati al costo ammortizzato, verifica del calcolo del tasso di interesse effettivo (inclusi costi di acquisizione, scarti e premi e dell'impatto sul patrimonio netto).
- Controllo della corretta contabilizzazione degli utili o perdite da negoziazione di operazioni in titoli a campione su alcuni titoli.
- Verifica delle riconciliazioni con gli estratti conti trasmessi dai depositari titoli.
- Test procedurali sulla gestione titoli di proprietà.
- Controllo attraverso l'esame dei libri sociali della periodicità dell'informativa sull'operatività in titoli al Consiglio di Amministrazione.
- Verifica che il portafoglio titoli HTM sia in linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.
- Verifica attraverso test procedurali della corretta gestione della procedura dei titoli di terzi.
- Analisi del registro reclami alla clientela e presa visione della relazione sul comparto titoli preparata da responsabile del controllo interno dei servizi di investimento e trasmessa annualmente alla CONSOB.
- Analisi per alcune operazioni di pronti contro termine della documentazione e relativa contabilizzazione.



Proposta Allegato I

- Verifica a campione della documentazione e contabilizzazione di alcune operazioni di finanza innovativa di trading chiuse nell'anno e se presenti al 31 dicembre la valutazione al fair value.
- Analisi di operazioni significative, se presenti, con parti correlate.

Crediti verso la clientela

- Quadratura tra saldi di contabilità e tabulati del CED relativi ai saldi verso la clientela.
- Verifica, per un numero di pratiche a campione, dell'adeguatezza dell'istruttoria della domanda di fido attraverso l'esame della documentazione di supporto.
- Discussione con la funzione di Internal Audit sull'attività svolta circa l'andamento dei rapporti di credito al fine di segnalare tempestivamente eventuali anomalie.
- Ottenimento dell'elenco dei primi cento clienti della Banca per fido accordato.
- Effettuare test su alcune operazioni al fine di verificare la corretta rilevazione dei costi di transazione ad incremento del valore del credito.
- Analizzare i criteri scelti per la determinazione del costo ammortizzato (per i crediti con durata oltre 18 mesi).
- Effettuare test campionari al fine di verificare la corretta determinazione del costo ammortizzato.
- Esaminare i criteri scelti per l'identificazione dei crediti deteriorati oggetto di valutazione analitica (sofferenze, incagli, ristrutturati, scaduti)
- Esaminare i criteri per la determinazione del valore recuperabile, in particolare dei crediti deteriorati:
 - Ipotesi di realizzo delle garanzie;
 - Ipotesi di incasso da procedure concorsuali;
 - Ipotesi di incasso da transazioni.
- Effettuare test al fine di verificare la corretta attribuzione del valore recuperabile.
- Esaminare i criteri scelti per l'attualizzazione in particolare dei crediti deteriorati:
 - Tempi di recupero;
 - Tassi di attualizzazione.
- Effettuare test campionari al fine di verificare la correttezza del calcolo dell'attualizzazione.
- Esaminare i criteri scelti per l'identificazione dei crediti oggetto di valutazione collettiva.
- Esaminare i criteri per la determinazione del valore recuperabile.
- Effettuare test campionari al fine di verificare la corretta attribuzione del valore recuperabile.
- Verifica attraverso l'analisi di tabulati andamentali (tabulato sconfinamenti e tabulato partite stagnanti, sofferenze allargate, ecc.) di eventuali crediti vivi da classificare ad incaglio o sofferenza con relativo dubbio esito.

Rapporti con istituzioni creditizie

- Verifica della corrispondenza dei saldi di bilancio con i tabulati al 31 dicembre prodotti dalla procedura.
- Ottenimento dei piani di raccordo al 31 dicembre per quanto riguarda i conti correnti di corrispondenza e selezione di alcune partite in sospeso sulla base della materialità e anzianità del sospeso, e verifica del corretto incrocio di tali importi nel periodo successivo.

Immobilizzazioni materiali

- Verifica della corrispondenza tra il libro cespiti ed i saldi del bilancio.
- Indagine sulle principali variazioni intervenute rispetto ai saldi in essere alla fine dell'esercizio precedente.
- Verifica che le immobilizzazioni materiali siano iscritte al costo di acquisto.



Proposta Allegato I

- Verifica del rispetto dei criteri di contabilizzazione delle immobilizzazioni materiali secondo quanto previsto dallo IAS 16, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:
 - definizione della vita utile dei beni e del relativo valore residuo;
 - modalità di separazione e specifica attribuzione di valori ai terreni e fabbricati;
 - trattamento contabile delle spese successive, dei costi di manutenzione;
 - trattamento contabile applicato alle parti di ricambio;
 - trattamento contabile dei costi per migliorie sui beni di terzi.
- Controllo della corretta determinazione degli ammortamenti delle immobilizzazioni in funzione delle aliquote applicate.

Immobilizzazioni immateriali

- Verificare che le immobilizzazioni capitalizzate siano conformi con i criteri dello IAS 38.
- Indagine sulle principali variazioni intervenute rispetto ai saldi in essere all'esercizio precedente.
- Controllo del corretto calcolo degli ammortamenti.
- Analisi della procedura di monitoraggio del recupero dei costi (intenzione di completare l'attività immateriale, utilizzarla o venderla e dimostrazione di come l'attività potrà generare benefici economici futuri.)
- Verifica dell'assoggettamento dei valori di avviamento e di immobilizzazioni immateriali a vita utile indefinita a test d'impairment, secondo le disposizioni previste dallo IAS 36.
- Verifica dell'assoggettamento delle immobilizzazioni materiali e immateriali a vita utile e definita a test d'impairment, qualora richiesto dall'andamento degli indicatori, secondo le disposizioni previste dagli IAS.

Altre attività

- Verifica della corrispondenza dei saldi di bilancio con i tabulati al 31 dicembre prodotti dalla procedura.
- Discussione ed effettuazione di sondaggi documentali sul contenuto delle poste più significative e sulla loro esigibilità.
- Verifica nelle voci di pertinenza dei più rilevanti ratei e risconti per interessi su titoli, verso istituzioni creditizie, ecc..

Partecipazioni

- Verifica della corretta contabilizzazione.
- Verifica gli incrementi e le dismissioni più significative rispetto all'esercizio precedente.

Raccolta (debiti verso clientela, titoli in circolazione e passività finanziarie valutate al fair value)

- I debiti verso clientela, i debiti v/banche e titoli in circolazione (dopo la prima rilevazione effettuata sulla base del fair value) vengono valutati al costo ammortizzato, ad eccezione delle passività a breve termine che rimangono iscritte per il valore nominale in quanto l'effetto dell'attualizzazione risulta trascurabile. In sede di revisione analizzeremo tale contabilizzazione.
- Le passività di negoziazione sono valutate al fair value determinato secondo le modalità analoghe alle attività finanziarie detenute per negoziazione. In sede di revisione analizzeremo tale aspetto.
- Verifica della corrispondenza dei saldi di bilancio con i tabulati al 31 dicembre prodotti dalla procedura.
- Ottenimento di un campione scelto di libretti al portatore e certificati di deposito al portatore e verifica dei relativi importi con quanto indicato nei tabulati prodotti dalla procedura.
- Verifica per alcuni prestiti obbligazionari della corretta sottoscrizione.
- Verifica che i prestiti obbligazionari emessi siano in linea con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione e con l'attuale normativa.



Proposta Allegato I

Altre passività

- Verifica della corrispondenza dei saldi di bilancio con i tabulati al 31 dicembre prodotti dalla procedura.
- Esame delle altre passività più rilevanti facendo riferimento alla documentazione disponibile, inclusi gli eventuali pagamenti effettuati successivamente alla chiusura del bilancio.
- Ricerca di eventuali passività non registrate al fine di accertarci che tutti i costi della Banca siano stati registrati secondo corretta competenza.
- Verifica nelle voci di pertinenza dei più importanti ratei e risconti per interessi su titoli, verso istituti creditizi, ecc..

Personale

- Concordezza del tabulato del TFR con quanto esposto in bilancio.
- Calcolo "over all" del TFR per assicurarci del corretto accantonamento in bilancio.
- Verificare che la procedura di calcolo del TFR che tenga conto dell'attualizzazione dell'obbligazione e di tutti i profitti e le perdite connesse con l'ausilio di un attuario.
- Verifica per alcuni dipendenti dimessi, del corretto calcolo del TFR erogato.
- Ottenimento e verifica del prospetto delle ferie maturate e non godute.
- Rilevazione di tutti i pagamenti effettuati nell'esercizio per ritenute a dipendenti (IRPEF) e per contributi sociali (INPS).
- Verifica per un mese scelto casualmente della corrispondenza dei dati tra cedolone riepilogativo e cedolini e contabilità generale.
- Verifica per alcuni dipendenti che le voci ed i calcoli effettuati nei cedolini fossero in accordo alla normativa vigente.

Fondi rischi e oneri

- Esame dell'adeguatezza ai fondi sulla base dei documenti disponibili.
- Ottenimento dalla Banca degli elenchi delle cause passive, e delle azioni di revocatorie con quantificazione delle relative passività potenziali.
- Verificare il rispetto dei requisiti indicati dallo IAS 37 per la rilevazione degli accantonamenti ed analisi della procedura di calcolo per la determinazione del valore attuale delle stesse (ove richiesto) con l'ausilio di un attuario.

Fondo imposte e tasse

- Ottenimento della movimentazione del fondo imposte.
- Analisi della simulazione del carico fiscale ai fini IRAP ed IRES.
- Analisi del calcolo delle imposte anticipate e differite iscritte in bilancio.

Patrimonio netto

- Analisi delle principali movimentazioni intervenute durante l'esercizio.

Garanzie rilasciate, impegni assunti

- Collegamento dei saldi della situazione contabile con gli inventari al 31 dicembre.
- Altre procedure di revisione specificatamente indicate nei saldi patrimoniali (depositanti titoli, fidejussioni, ecc.).
- Analisi del tabulato delle fidejussioni prestate al fine di evidenziare eventuali dubbi esiti.

Conto economico

- Effettuazione di analisi comparative e ragionevolezza dei dati.
- Ricalcolo degli interessi attivi e passivi dei conti correnti attivi e passivi di una filiale in base alle informazioni ricevute dalla Banca.
- Raccordo tra il lavoro svolto sullo stato patrimoniale e le relative voci di conto economico.
- Sondaggi documentali per alcune voci di costo.



Proposta Allegato I

Parti correlate

- Verificare le procedure idonee ad identificare le parti correlate, le transazioni ed i saldi contabili da illustrare secondo lo IAS 24.

Eventi successivi

- Analisi degli eventi successivi alla chiusura del bilancio

Bilancio consolidato

- Analisi dei mutamenti nella composizione del perimetro di consolidamento.
- Analisi e controllo del processo di consolidamento.
- Ottenere le relazioni dei revisori delle società controllate, discutere le problematiche emerse e valutarne la significatività ai fini dell'espressione del giudizio sui dati consolidati.



Proposta Allegato II

Allegato II

I Software applicativi





Proposta Allegato II

INDICE

- A. Descrizione dei software applicativi utilizzati dalla BDO
- B. Audit Process Tool (APT)
- C. Software per la gestione dei fogli di lavoro

Descrizione dei software applicativi utilizzati dalla BDO



 Proposta Allegato II

Audit Process Tool (APT)

La BDO International ha creato un software adottato da tutte le società associate a livello internazionale che guida il revisore durante il processo di audit. L'applicazione uniforme del tool a livello Internazionale ha delle notevoli ricadute positive sia in termini di trasferibilità delle informazioni sia di comparabilità fra aziende operanti in settori simili o assimilabili. L'APT, inoltre, raccoglie la descrizione delle procedure amministrativo contabili adottate da tutti i nostri clienti ed ha permesso di elaborare le "best practices" a livello mondiale.

A fronte dei rischi e dei punti di debolezza di una procedura, l'APT suggerisce quali sono le migliori prassi adottate a livello internazionale per mitigarli.

Il software, mantenuto in lingua inglese, è suddiviso in sei sezioni: scoping, Identify and Assess Risk, Design Audit Response, Obtain Audit Evidence, Firm Opinion e Report. Esse rappresentano, nel loro insieme, l'applicazione informatica del BDO Audit Manul in quanto:

- comprendono una base dati completa a seconda del settore in cui opera l'Azienda.
- descrivono le varie attività previste dai principi internazionali di revisione e dalla metodologia BDO;
- sono organizzate con un sistema per l'archiviazione e gestione della documentazione di audit;
- sono collegate all'applicativo CASEWARE, per la gestione dei fogli di lavoro (descritto in seguito);
- sono dotate di schede per la valutazione dei rischi che permettono di proporzionare conseguentemente le attività di audit;
- permettono la definizione del rischio inerente, del rischio di controllo e del rischio di rilevazione, all'interno delle singole aree di audit;
- consentono di bilanciare coerentemente i tre fattori in modo che si abbia una ragionevole confidenza che il giudizio finale espresso sia corretto.

L'utilizzo di questo strumento è rilevante, ai fini delle evidenze della revisione contabile, poiché consente di giustificare il giudizio finale a partire da evidenze che sono: adeguate, sufficienti, affidabili e tracciabili.

Lo strumento APT è suddiviso in *modelli* logicamente ordinati ed organizzati in modo che nessuna fase possa essere evitata o ignorata.

L'obbligo a compilare tutti i modelli, implica l'impossibilità di completare un audit senza aver rispettato i principi di revisione applicabili.

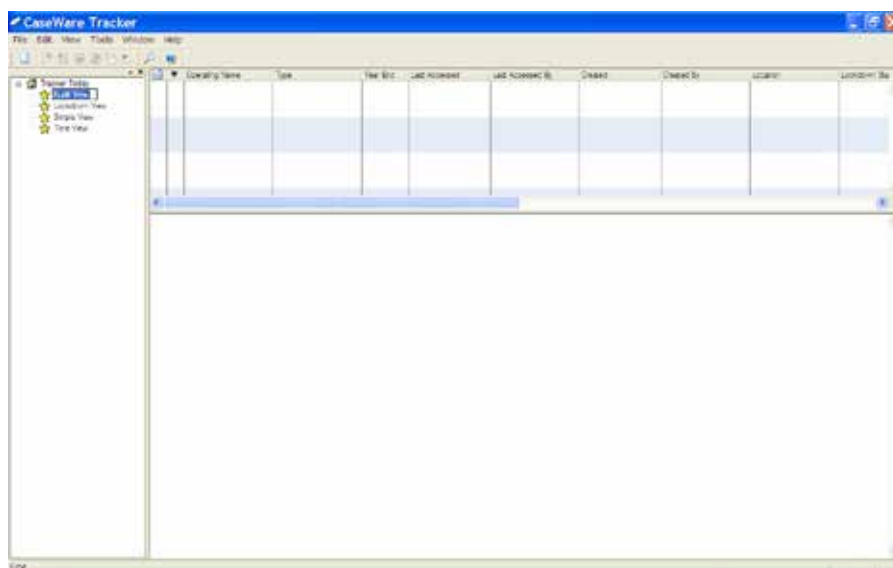
Tutte le sezioni dello strumento sono collegate attraverso dei *link* logici in modo da permettere la coerenza finale dell'intero progetto di revisione.

Software per la gestione dei fogli di lavoro



Proposta Allegato II

di lavoro, profilo del cliente, data di creazione, data di modifica, ecc. Quando Tracker è integrato con il Caseware Time mostra anche le informazioni relative al team di revisione: responsabile del lavoro, team leader, data di scadenza dell'incarico, data di completamento delle attività, ecc. Di seguito si riporta una schermata di esempio del Caseware Tracker:



Microsoft Office Visio 2007 è un applicativo del pacchetto office che consente di realizzare con rapidità e precisione diagrammi e grafici interattivi utili a rappresentare graficamente il flusso delle informazioni, evidenziando: le attività, i responsabili, i possibili rischi ed i controlli interni esistenti.



Proposta Allegato III

Allegato III

**Principali referenze di BDO
e del suo Management**



Proposta Allegato III

2.

Committente	Incarico	Scadenza
Banca della Valsassina Credito Coop.	Revisione Legale	Esercizio 2019
Banca di Credito Popolare S.C.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2019
Banca Pop del Cassinate Soc Coop a rl	Revisione Legale	Esercizio 2021
Banca Pop. delle Province Calabre SCpA	Revisione Legale	Esercizio 2020
Banca Popolare dell'Alto Adige S.c.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2018
Banca UBAE S.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2020
Banca Valsabbina Soc. Coop. per Azioni	Revisione Legale	Esercizio 2019
BCC di Alberobello e Sammichele di Bari	Revisione Legale	Esercizio 2022
Credito Salernitano S.C.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2020
MantovaBanca 1896 Credito Cooperativo	Revisione Legale	Esercizio 2019
Prader Bank S.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2019
Banca Sviluppo Economico S.p.A.	Revisione Legale	Esercizio 2019
Banca Popolare dell'Etna S.C. in A.S.	Revisione bilancio in amministrazione straordinaria	Esercizio 2014
Banca del Cilento e Lucania Sud S.c.p.A.	Revisione volontaria e Assistenza contabile	Esercizio 2014
Banca del Lavoro e del Piccolo Risp. S.p.A.	Attività di Internal audit	Esercizio 2014
Banca di Credito Cooperativo di Aquara	Attività di Internal audit	Esercizio 2015
Banca Popolare del Mediterraneo S.C.p.A.	Esternalizzazione della funzione di compliance	Esercizio 2017
Banca Popolare di Sviluppo S.C.p.A.	Esternalizzazione della funzione di compliance	Esercizio 2017
Banca del Sud S.p.A.	Esternalizzazione della funzione di compliance, Internal Audit e Analisi procedure Decreto 231	Esercizio 2014



Allegato IV

**Curriculum Vitae del Management BDO
coinvolto nel presente incarico**



ALFONSO IORIO - ENGAGEMENT PARTNER



Alfonso Iorio
Partner

Anno di nascita: 1972, Verona

Ufficio :
Via Dietro Listone, 16
37121 Verona
Tel. 045/9690472
Fax 045/9690474
E-mail: alfonso.iorio@bdo.it

Studi
Laurea Economia Commercio
Presso l'Università degli Studi di Verona

Qualifiche professionali
Iscritto all'Ordine dei Dottori commercialisti
Iscritto al Registro dei Revisori Contabili

Lingue conosciute:
Inglese

Profilo generale

2009 - oggi: Partner di BDO S.p.A., primaria società di revisione ed organizzazione contabile, facente parte di BDO International network di servizi professionali e di consulenza al quinto posto a livello mondiale per dimensioni, presente nei cinque continenti con oltre 59.000 professionisti in 1.331 uffici di 151 Paesi, e ricavi per oltre USD 7 miliardi.

E' responsabile di lavori di revisione contabile dell'area nord est.

2005 - 2009: Svolge attività di revisore presso la società di revisione BDO S.p.A. con qualifica di Dirigente e Partner dal 2009.

Profilo professionale

Da oltre 12 anni opera nel campo dei servizi di revisione contabile con particolare specializzazione nel settore bancario e finanziario.

Le suddette attività di auditing ed organizzazione contabile, amministrativa e finanziaria sono state dirette ad Enti e/o società operanti sia nel settore privato che pubblico, sia nell'ambito del territorio regionale/nazionale che internazionale.

Nel corso della carriera professionale ha assunto la responsabilità delle attività di revisione dei bilanci di clienti nazionali ed internazionali.

Tra questi si richiamano: Banca Popolare Alto Adige S.c.p.A., Prader Bank S.p.A., Banca Popolare di Vicenza S.c.p.A., Marcegaglia S.p.A., CAD IT S.p.A., SAV (Servizi Aeroportuali Veneti), Mita Resort (Cagliari), Grand Hotel Molino Stucky (Venezia)

Altre informazioni

E' membro della Commissione per la revisione, certificazione e VII Direttiva e della Commissione per la stampa ed i rapporti esterni dell'Ordine dei Dottori Commercialisti di Verona.

E' membro della Commissione Tecnica Servizi Finanziari - settore intermediari finanziari dell'Associazione delle società di revisione (ASSIREVI).



Allegato IV
3 di 5

FILIPPO GENNA - CONCURRING PARTNER



Filippo Genna
Partner

Anno di nascita: 1960

Studi

Laureato in Economia e Commercio presso l'Università "LUISS" di Roma.
Ha frequentato successivamente alla laurea un corso di formazione per la gestione dell'economia e dell'impresa presso l'Istituto di Ancona.

Qualifiche professionali

Iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti dal 1986.
Iscritto al Registro dei Revisori Contabili dal 1993.

Lingue conosciute:
Inglese

Profilo generale

2004 - oggi: Dipendente e poi Partner di BDO S.p.A., primaria società di revisione ed organizzazione contabile, facente parte di BDO International network di servizi professionali e di consulenza al quinto posto a livello mondiale per dimensioni, presente nei cinque continenti con oltre 59.000 professionisti in 1.331 uffici di 151 Paesi. E' responsabile della gestione della sede di Napoli.

Profilo professionale

Ha iniziato la sua esperienza professionale nella revisione contabile nel 1984. Ha sviluppato una significativa esperienza nell'attività di revisione contabile dei bilanci delle banche, dell'internal audit e della compliance in tali realtà.

Principali clienti nel settore pubblico e privato

Nel corso della carriera professionale ha assunto la responsabilità delle attività di revisione dei bilanci di clienti nazionali ed internazionali. Tra questi si richiamano:

Banca del Cilento e Lucania Sud Credito Cooperativo Soc. Coop. per azioni, Banca di Credito Popolare S.c.p.A., Banca Popolare dell'Alto Adige Soc. Coop. per Azioni, Banca Pop. del Cassinate Soc. Coop. a r.l., Credito Salernitano Banca Popolare della Provincia di Salerno, Banca Popolare delle Province Calabre, Banca di Credito Cooperativo di Alberobello e Sammichele, Banca Sviluppo Economico S.p.A., Finmolise S.p.A., Finmolise Sviluppo e Servizi S.r.l., Confidi Regione Campania s.c.a.r.l., Unione degli Industriali della Prov. di Napoli.

Altre informazioni

E' stato relatore in corsi di qualificazione professionale in materie di contabilità e bilancio. È stato professore a contratto di Ragioneria Internazionale per l'anno accademico 2011-2012 presso l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope". Attualmente è professore a contratto di "revisione aziendale" presso il Dipartimento di Economia, Management e Istituzioni dell'Università Federico II di Napoli. E' Vicepresidente della Commissione "Bilancio e Principi Contabili" presso l'ODCEC di Napoli.



FRANCESCA SCELSEI - PARTNER - IAS/IFRS DESK



Francesca Scelsi
Partner

Anno di nascita: 1973

Ufficio
Largo Augusto, 8
20122 Milano
Tel 02-29062098
Fax 02-6575867
e-mail: francesca.scelsi@bdo.it

Studi
Laureata in Economia e Commercio presso
l'università Cattolica del Sacro Cuore

Qualifiche professionali
Iscritta al Registro dei Revisori Contabili dal 2005

Lingue conosciute:
Inglese

Profilo generale

2008 - oggi: Partner di BDO S.p.A., primaria società di revisione ed organizzazione contabile, facente parte di BDO International network di servizi professionali e di consulenza al quinto posto a livello mondiale per dimensioni, presente nei cinque continenti con oltre 59.000 professionisti in 1.331 uffici di 151 Paesi, e ricavi per oltre USD 7 miliardi.

Profilo professionale

Ha maturato un'esperienza di 15 anni nel campo della revisione e organizzazione contabile. Dal 2008 è socio della BDO S.p.A. Nel suo percorso professionale ha sviluppato una significativa esperienza nell'attività di revisione contabile di banche, società finanziarie e compagnie di assicurazioni.

Principali clienti

Nel corso della carriera professionale ha assunto la responsabilità delle attività di revisione dei bilanci di clienti nazionali ed internazionali, due diligence ed esternalizzazione attività di compliance. Tra questi si richiamano:

Gruppo Vittoria Assicurazioni, Gruppo ITAS Assicurazioni, Carige Vita Nuova, Carige Assicurazioni, Gruppo Arfin, Eurinvest SGR, Finlombarda S.p.A., Finlombarda SGR, Fondo Pensioni Cariplo, Gruppo La Centrale Finanziaria Generale, Cashpoint S.r.l., Centax S.p.A., VobaFinance, Arfinet, Smartfin, Gruppo AON, Gruppo Eurinvest Energia, Helios Ita, Helios Ita 2, Gruppo Eurinvest, Società immobiliari Gruppo Vittoria, APTA Immobiliare, Draeger Medical, Draeger Safety, IAC Stopson Italiana.

Altre informazioni

Specializzata nell'applicazione dei "Principi Contabili Internazionali" - è IFRS Country leader per BDO Italia - e nella conoscenza dei principi US GAAP per le Compagnie di Assicurazione Vita/Danni - assistenza in progetti di conversione agli US GAAP per le compagnie Vita e Danni.

Ha collaborato con la Prof.ssa Crespi, titolare della Cattedra di tecnica industriale e commerciale dal 1997 al 1999.



Allegato IV
5 di 5

Dal 2000 collabora con il Prof Bauer (titolare della Cattedra di Revisione Aziendale dell'Università Cattolica del Sacro Cuore).

Partecipa alla Rubrica IAS per la rivista "Il controllo legale dei conti".

Relatore in convegni e seminari su temi connessi alla contabilità, bilancio d'esercizio e consolidato, revisione contabile, Principi Contabili Internazionali

Sindaco effettivo in alcune società di capitali.

Membro delle Commissioni Tecniche Assirevi: Assicurativa e Gruppo di ricerca IFRS.



Proposta Allegato V

Elenco Soci, Amministratori e Sindaci

BDO S.p.A.

(Elenco aggiornato al 5 gennaio 2015)





Proposta Allegato V

ELENCO SOCI

PAOLO SCELSI*	Nato a Milano il 02.09.1945
BRUNO ANZANI*	Nato a Milano il 19.11.1949
FELICE DUCA*	Nato a Taranto il 31.07.1958
ALESSANDRO GIGLIARANO*	Nato a Crotone il 28.11.1948
MAURIZIO VANOLI*	Nato a Milano il 23.06.1962
SERGIO AMENDOLA	Nato a Napoli il 21.08.1964
ANTONIO CAMPANARO	Nato a Matera il 18.09.1963
VINCENZO CAPACCIO	Nato a Frignano il 20.10.1961
FILIPPO GENNA	Nato a Napoli il 07.05.1960
ALFONSO IORIO	Nato a Verona il 04.09.1972
VITTORIO LEONE	Nato a Milano il 18.04.1962
LUIGI RICCETTI*	Nato a Livorno il 06.04.1964
GIOVANNI ROMANO*	Nato a Seregno il 05.09.1961
FRANCESCA SCELSI*	Nata a Milano il 23.06.1973
EUGENIO VICARI	Nato a Noto il 26.01.1960
FEDERICO SALA	Nato a Milano il 18.04.1975

*Amministratore



Proposta Allegato V

COLLEGIO SINDACALE

CLAUDIO RAFFAELE DEL GUERCIO Presidente	Nato a Milano il 22.01.1976
PAOLO ANTONIO RANIERI Sindaco effettivo	Nato a Milano il 06.02.1961
DINO LANOTTE Sindaco effettivo	Nato a Milano il 19.07.1978
EMANUELE CARLO PASSERA <i>Sindaco supplente</i>	Nato a Bergamo il 19.04.1975
VALERIO GENNARO MASTRONARDI <i>Sindaco supplente</i>	Nato a Noci il 13.12.1983



Proposta Allegato VI

Normativa Antiriciclaggio



Proposta Allegato VI

Normativa Antiriciclaggio
Identificazione del Cliente e del Legale Rappresentante

Cliente:

Ragione sociale	
Indirizzo	
Comune	
CAP	
Codice fiscale/PI/registro imprese	
Settore di attività	
Appartenenza a categorie ex art. 25	

Legale rappresentante:

persona maschile/femminile	
cognome	
nome	
indirizzo	
comune	
provincia	
CAP	
professione	
codice fiscale	
data di nascita	
comune di nascita	
provincia di nascita	
tipo del documento di identificazione	
numero del documento di identificazione	
data di rilascio	
autorità rilascio	
località del rilascio	
validità fino a	
Data di identificazione	



Proposta Allegato VI

Normativa Antiriciclaggio
Identificazione del Titolare Effettivo
(CARTA INTESTATA DEL CLIENTE)

Spett.le
BDO S.p.A.
Largo Augusto, 8
20122 Milano

Città, data

Con la presente il sottoscritto XXXXXXX, nato a Xxxxxx il gg/mm/anno e residente in Via - Città, in qualità di XXXXXXX (legale rappresentante) della società XXXXXX, con sede in Via - Città, Codice Fiscale /P. IVA xxxxxxxxxxxx,

Dichiara

Ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo n. 231 del 21/11/2007, che il/i "titolare/i effettivo/i" è/sono: XXXXXX, nato a Xxxxxx il gg/mm/anno e residente in Via - Città, Codice Fiscale xxxxxxxxxxxx, di cui si allega copia del/i documento/i d'identità.

(ovvero)

Ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo n. 231 del 21/11/2007, che non esiste una persona fisica avente i requisiti di "titolare effettivo".

(ovvero)

Ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo n. 231 del 21/11/2007, che la società controllante XXXXXX è società ammessa alla quotazione su un mercato regolamentato e sottoposta a obblighi di comunicazione conformi alla normativa comunitaria o a standard internazionali equivalenti.

Si impegna a segnalare tempestivamente eventuali variazioni alla presente dichiarazione.

Cordiali saluti.

Il Legale Rappresentante



Proposta Allegato VI

Normativa Antiriciclaggio

Definizioni:

Documenti identificativi

Per l'identificazione di soggetti italiani e soggetti comunitari sono considerati validi i documenti d'identità e di riconoscimento di cui agli articoli 1 e 35 del decreto del Presidente della Repubblica del 28 dicembre 2000. n. 445 (i.e. la carta d'identità ed ogni altro documento di riconoscimento equipollente munito di fotografia del titolare e rilasciato, su supporto cartaceo, magnetico o informatico, da una pubblica amministrazione competente dello Stato italiano o di altri Stati, con la finalità prevalente di dimostrare l'identità personale del suo titolare, dovendosi considerare equipollenti alla carta di identità il passaporto, la patente di guida, la patente nautica, il libretto di pensione, il patentino di abilitazione alla conduzione di impianti termici, il porto d'armi, le tessere di riconoscimento, purché munite di fotografia e di timbro o di altra segnatura equivalente, rilasciate da un'amministrazione dello Stato). Per l'identificazione di soggetti non comunitari si applicano le disposizioni vigenti nel paese di provenienza con riguardo ai documenti validi per l'identificazione.

Titolare effettivo

Ai sensi dell'art. 1 del Decreto Antiriciclaggio per "titolare effettivo" si intende la persona fisica per conto della quale è realizzata un'operazione o un'attività, ovvero, nel caso di entità giuridica, la persona o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano tale entità, ovvero ne risultano beneficiari secondo i criteri di cui all'Allegato tecnico al presente decreto.

L'art. 2 dell'Allegato Tecnico del Decreto Antiriciclaggio specifica i criteri da utilizzare per individuare il "titolare effettivo":

- a) in caso di società:
 - 1) la persona fisica o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano un'entità giuridica, attraverso il possesso o il controllo diretto o indiretto di una percentuale sufficiente delle partecipazioni al capitale sociale o dei diritti di voto in seno a tale entità giuridica, anche tramite azioni al portatore, purché non si tratti di una società ammessa alla quotazione su un mercato regolamentato e sottoposta a obblighi di comunicazione conformi alla normativa comunitaria o a standard internazionali equivalenti; tale criterio si ritiene soddisfatto ove la percentuale corrisponda al 25 per cento più uno di partecipazione al capitale sociale;
 - 2) la persona fisica o le persone fisiche che esercitano in altro modo il controllo sulla direzione di un'entità giuridica.
- b) in caso di entità giuridiche quali le fondazioni e di istituti giuridici quali i trust, che amministrano e distribuiscono fondi:
 - 1) se i futuri beneficiari sono già stati determinati, la persona fisica o le persone fisiche beneficiarie del 25 per cento o più del patrimonio di un'entità giuridica;
 - 2) se le persone che beneficiano dell'entità giuridica non sono ancora state determinate, la categoria di persone nel cui interesse principale è istituita o agisce l'entità giuridica;
 - 3) la persona fisica o le persone fisiche che esercitano un controllo sul 25 per cento o più del patrimonio di un'entità giuridica.

Si precisa che la figura del titolare effettivo è riconducibile esclusivamente ad una o più persone fisiche destinatarie ultime degli effetti della prestazione. Se l'entità giuridica oggetto della prestazione è sottoposta al controllo di una società quotata, la verifica del titolare effettivo non deve proseguire.

In base alla normativa di riferimento, in modo puramente indicativo il "titolare effettivo" si identifica con:

- (i) la persona o le persone fisiche che, in ultima istanza, possiedono o controllano il cliente, attraverso una percentuale dei diritti di voto o di partecipazione al capitale sociale (o al patrimonio se il cliente non è una società di capitali) almeno pari al 25% più uno;
- (ii) la persona o le persone fisiche che, in ultima istanza esercitano in altro modo il controllo sulla direzione del cliente;
- (iii) in caso di trust o fondazione, ove i beneficiari non siano ancora stati nominati, la categoria di persone nel cui interesse il trust o la fondazione sono istituiti o agiscono.

Obblighi semplificati di adeguata verifica della clientela

Ai sensi dell'art. 25 del Decreto Antiriciclaggio si applicano "obblighi semplificati" qualora il cliente appartenga a una delle seguenti categorie:

- a) banche;
- b) Poste italiane S.p.A.;
- c) istituti di moneta elettronica (IMEL);
- d) società di intermediazione mobiliare (SIM);
- e) società di gestione del risparmio (SGR);
- f) società di investimento a capitale variabile (SICAV);
- g) imprese di assicurazione che operano nei rami vita;
- h) agenti di cambio;
- i) società che svolgono il servizio di riscossione dei tributi;
- j) intermediari finanziari iscritti nell'Elenco Speciale di cui all'articolo 107 del D. Lgs. n. 385 del 01 settembre 1993 (Testo Unico Bancario);
- k) intermediari finanziari iscritti nell'Elenco Generale di cui all'articolo 106 del D. Lgs. n. 385 del 01 settembre 1993 (Testo Unico Bancario);
- l) le succursali insediate in Italia dei soggetti indicati alle lettere precedenti aventi sede legale in uno Stato estero;
- m) Cassa Depositi e Prestiti S.p.A.;
- n) soggetti operanti nel settore finanziario iscritti nelle sezioni dell'Elenco Generale previste dall'articolo 155, comma 4, del TUB (Confidi);
- o) soggetti operanti nel settore finanziario iscritti nelle sezioni dell'Elenco Generale previste dall'articolo 155, comma 5, del TUB (Cambiavalute);
- p) ente creditizio o finanziario comunitario soggetto alla Direttiva 2005/60/CE;
- q) ente creditizio o finanziario situato in uno Stato extracomunitario che imponga obblighi equivalenti a quelli previsti dalla direttiva e preveda il controllo del rispetto di tali obblighi;
- r) ufficio della pubblica amministrazione, ovvero istituzione o organismo che svolge funzioni pubbliche conformemente al trattato sull'Unione Europea, ai trattati sulle Comunità Europee o al diritto comunitario derivato;
- s) una società o un altro organismo quotato i cui strumenti finanziari sono ammessi alla negoziazione su un mercato regolamentato ai sensi della direttiva 2004/39/CE in uno o più Stati membri della Unione Europea, ovvero una società o un altro organismo quotato di Stato extra UE soggetto ad obblighi di comunicazione conformi alla normativa comunitaria.



Proposta Allegato VII

Modalità di fatturazione



Proposta Allegato VII

**Modalità di fatturazione -Dati per la fatturazione - Vostri Referenti
(da completare e firmare per accettazione a cura del cliente)**

MODALITA' DI FATTURAZIONE

Con riferimento ai corrispettivi di cui al paragrafo 7. Gruppo di lavoro, tempi stimati, corrispettivi e altre spese della nostra proposta, vengono riepilogate nel seguito le modalità di fatturazione, più dettagliatamente descritte in proposta:

attività di revisione contabile dei bilanci:

- 25% al conferimento dell'incarico; nel caso di durata pluriennale da suddividersi per gli anni dell'incarico
- 25% all'inizio dell'attività preliminare di revisione, oltre ad un acconto sulle spese
- 40% all'inizio della fase di revisione svolta dopo la chiusura dell'esercizio oltre ad un acconto sulle spese
- 10% a completamento del lavoro di revisione ed emissione della nostra relazione, oltre all'eventuale rivalutazione ISTAT, del saldo delle spese e del contributo di Vigilanza CONSOB.

verifiche periodiche della regolare tenuta della contabilità:

- fatturazione su base semestrale posticipata, oltre all'eventuale rivalutazione ISTAT ed alle spese.

sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali

- fatturazione successiva alla sottoscrizione delle dichiarazioni, oltre all'eventuale rivalutazione ISTAT ed alle spese.

altre attività di revisione previste in proposta

- fatturazione a completamento del lavoro di revisione ed emissione della nostra relazione.

Il pagamento è dovuto a presentazione delle fatture.

Restano ferme tutte le altre condizioni riportate nel paragrafo 7. Gruppo di lavoro, tempi stimati, corrispettivi e altre spese.

DATI PER LA FATTURAZIONE

I dati per la fatturazione sono i seguenti:

Intestatario fattura:

Indirizzo:

Città:

CAP:

Provincia:

Partita IVA/Codice fiscale:

Indirizzo e-mail PEC:



Proposta Allegato VII

REFERENTI PER INVIO FATTURE/GESTIONE DEI VOSTRI PAGAMENTI

I referenti per l'invio delle fatture e per la gestione dei pagamenti sono i seguenti:

Cognome e nome:

Telefono:

Fax:

Indirizzo mail:

Per accettazione (data e firma)

Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio delle Politiche in materia di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri

Signori Azionisti,

sottoponiamo al Vostro esame ed approvazione, una proposta di rilascio dell'autorizzazione, prevista dagli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e 132 del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, all'acquisto di un numero massimo di 88.213 azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. ed al compimento di atti di disposizione, in una o più volte, sulle medesime. Dette azioni corrispondono, alla data odierna, allo 0,0762% del capitale sociale della Società.

La presente Relazione illustra le motivazioni che sottendono la richiesta di autorizzazione, nonché i termini e le modalità secondo i quali si intende procedere alla realizzazione dell'acquisto e della disposizione delle azioni proprie.

1. Motivazioni per le quali è richiesta l'autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie

Nell'ambito della Politica in materia di remunerazione ed incentivazione del gruppo Banca Generali sottoposta all'approvazione dell'assemblea degli azionisti e redatta, tra l'altro, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza di cui al VII° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, è previsto che il pacchetto retributivo del Personale più rilevante (come individuato nella Politica stessa) sia composto da componenti fisse e variabili.

In tale contesto la normativa prevede che il pagamento di una quota della componente variabile della retribuzione avvenga mediante l'attribuzione di strumenti finanziari.

Si prevede di dare applicazione alla suddetta disposizione attraverso l'attribuzione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. La presente autorizzazione viene quindi richiesta esclusivamente allo scopo di dotare la Società della provvista necessaria ad adempiere alle richiamate previsioni.

2. Numero massimo, categoria e valore nominale delle azioni cui si riferisce l'autorizzazione; rispetto delle disposizioni all'art. 2357, comma terzo, del Codice Civile

L'acquisto per il quale si richiede l'autorizzazione, che potrà avvenire in una o più volte, è riferito alle azioni ordinarie della Società, del valore nominale di 1,00 euro cadauna.

In considerazione del numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili si rappresenta che il numero massimo di azioni da acquistare, anche in più soluzioni, non potrà essere superiore a numero 88.213.

Pertanto si propone di autorizzare l'acquisto di massime n. 88.213 azioni proprie del valore nominale di 1,00 euro cadauna.

Gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato.

La Società costituirà, ai sensi dell'art. 2375-ter, comma 3, del Codice Civile, una riserva indisponibile, pari all'importo delle azioni proprie acquistate, mediante prelievo di un pari importo dalle riserve disponibili. La riserva così costituita verrà mantenuta finché le azioni proprie acquistate non saranno trasferite. In caso di cessione delle azioni proprie acquistate, la riserva di cui sopra riconfluirà alle riserve di provenienza.

Al riguardo si ricorda che al 31 dicembre 2014 Banca Generali detiene n. 10.071 azioni proprie (relative al piano di stock granting a favore dei promotori finanziari della ex rete Prime Consult, varato originariamente nel 2001), pari allo 0,0087% del capitale sociale della Società e che le controllate di Banca Generali non detengono azioni della controllante. Pertanto, anche in ipotesi di pieno utilizzo dell'autorizzazione richiesta, il numero di azioni proprie che verrebbe ad essere posseduto risulterebbe comunque ampiamente al di sotto della soglia limite prevista dal terzo comma dell'art. 2357 del Codice Civile.

3. Durata dell'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto è richiesta per un periodo di diciotto mesi a far tempo dalla data in cui l'Assemblea avrà adottato la relativa deliberazione.

L'autorizzazione alla disposizione delle azioni proprie già in portafoglio (residue dall'attuazione del piano di stock granting a favore dei promotori finanziari della ex rete Prime Consult) e di quelle che saranno acquistate per le finalità sopra illustrate, è richiesta senza limiti temporali, alla luce dell'inesistenza di vincoli normativi a questo riguardo e della opportunità di disporre della massima flessibilità, anche in termini temporali, per realizzare la cessione delle stesse.

4. Corrispettivo minimo e massimo

Il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari ad 1,00 euro, mentre il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto.

5. Modalità attraverso le quali gli acquisti potranno essere effettuati

Le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'art. 144-bis, comma 1, lettera b) del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB con deliberazione 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi, in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente ed anche in più volte sul mercato regolamentato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità operative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita.

Considerate le finalità sottostante la presente richiesta di autorizzazione si propone inoltre all'Assemblea di autorizzare l'assegnazione gratuita delle azioni proprie acquistate al Personale più rilevante individuato nella Politica in materia di remunerazioni, ricorrendone, ovviamente, i presupposti normativi e le condizioni previste dalla politica stessa per il pagamento della componente variabile della remunerazione, precisando che tali modalità saranno applicabili anche alle azioni proprie già detenute in portafoglio dalla Società.

Si riporta di seguito quello che è, in linea di massima, il progetto di deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in grado di riflet-

tere, in termini di espressione della volontà assembleare, quanto contenuto nella proposta dianzi illustrata.

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Machiavelli n. 6

- visti gli artt. 114-bis e 132 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive integrazioni e modifiche;
- visti gli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile;
- preso atto che, alla data odierna, la Società e le sue controllate hanno in portafoglio, un ammontare di azioni Banca Generali largamente inferiore alla quinta parte del capitale sociale della Società;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;
- visto il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014, testé approvato;
- udito il parere favorevole del Collegio Sindacale;

delibera

- 1) di autorizzare, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, l'acquisto di massime numero 88.213 azioni ordinarie emesse da Banca Generali S.p.A., del valore nominale di 1,00 euro cadauna, ed il compimento di atti di disposizione delle medesime, nonché di quelle acquistate sulla base di precedenti autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie, alle seguenti condizioni:
 - a) l'autorizzazione è limitata agli acquisti da effettuarsi per le finalità illustrate;
 - b) il prezzo minimo di acquisto delle azioni ordinarie non potrà essere inferiore al valore nominale del titolo, pari ad 1,00 euro; il prezzo massimo d'acquisto non potrà essere superiore del 5% rispetto al prezzo di riferimento che il titolo avrà registrato nella seduta di Borsa del giorno precedente al compimento di ogni singola operazione di acquisto;
 - c) l'autorizzazione all'acquisto è rilasciata per un periodo di diciotto mesi a decorrere dalla data di assunzione della presente deliberazione, mentre l'autorizzazione alla disposizione è concessa senza limiti temporali al fine di consentire il raggiungimento delle finalità illustrate;
 - d) gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
 - e) le operazioni di acquisto di azioni proprie saranno effettuate, ai sensi dell'art. 144-bis, comma 1, lettera b) del Regolamento Emittenti, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti. Pertanto, gli acquisti saranno effettuati, esclusivamente ed anche in più volte, sui mercati regolamentati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A., secondo modalità ope-

- relative stabilite da quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- 2) di stabilire che le azioni proprie potranno essere assegnate, senza limiti temporali, a titolo gratuito al Personale più rilevante individuato nella Politica in materia di remunerazione e incentivazione, ricorrendo i presupposti normativi e le condizioni previste dalla politica stessa per il pagamento della componente variabile della remunerazione;
 - 3) di autorizzare l'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega:
 - a dare esecuzione all'odierna delibera provvedendo, tra l'altro, ad individuare i fondi di riserva per la costituzione della riserva indisponibile, prevista dall'art. 2357-ter del

Codice Civile, nell'osservanza delle disposizioni di legge, nonché di poter disporre anche delle azioni proprie già ad oggi esistenti nel patrimonio sociale per le finalità rappresentate;

- di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi ed accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche, e provvedere a tutti i connessi incombenti, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccettuato".

Trieste, 10 marzo 2015

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IN SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 13 (Assemblea degli Azionisti) e 20 (Collegio Sindacale) dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in assemblea straordinaria per sottoporre al Vostro esame la proposta di modifica di talune clausole dello Statuto Sociale. Si tratta, più precisamente, dell'art. 13 (in materia di competenze riservate all'Assemblea degli Azionisti) e dell'articolo 20 (in materia di requisiti richiesti in capo ai componenti il Collegio Sindacale) dello Statuto Sociale; le modifiche proposte sono riconducibili all'esigenza di allineare da un punto di vista formale l'articolato statutario (i) a quanto introdotto dalla Banca d'Italia con il VII° aggiornamento della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le Banche" in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e (ii) alle previsioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), adottato da Banca Generali con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1° aprile 2014, per le finalità di prevenzione di cui al D.Lgs. 231/01, con particolare riferimento all'attribuzione delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza all'Organo di Controllo. Nello specifico, si propone di allineare l'art. 13, comma 3, dello statuto ai contenuti formali del capitolo 2 della sopra menzionata Circolare 285/2013 di Banca d'Italia definendo con esattezza le competenze riservate all'Assemblea in materia di remunerazione e incentivazione e di introdurre all'art. 20, comma 2, dello statuto una ulteriore previsione al fine di permettere un perfetto allineamento tra i requisiti di legge richiesti per ricoprire il ruolo di componente il Collegio Sindacale di una banca quotata e quelli necessari per svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza nonché prevedere reciproche cause di decadenza dalla carica di Sindaco e membro dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto riguarda l'iter autorizzativo delle modifiche proposte, si ricorda che, il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia n. 311041 del 23 marzo 2007 (con cui è stata modificata la disciplina prevista dal Titolo III, Capitolo I della Circolare della Banca d'Italia del 21 aprile 1999 n. 229, "Istruzioni di Vigilanza per le banche"), con riferimento alle modifiche statutarie, prevede che sia inviata all'Organo di Vigilanza una comunicazione preventiva, rispetto all'assunzione della deliberazione assembleare, relativa alle proposte di modifiche statutarie, come approvate dal Consiglio di Amministrazione della banca. Dette proposte saranno valutate dall'Organo di Vigilanza al fine del rilascio da parte di quest'ultimo, antecedentemente all'assunzione della deliberazione assembleare, del relativo provvedimento di accertamento.

Si precisa inoltre che le modifiche statutarie proposte non legittimano il diritto di recesso dei soci ai sensi e per gli effetti dell'art. 2437 del Codice Civile e dell'art. 7 dello Statuto Sociale, in quanto non configurano alcuna delle ipotesi di recesso contemplate dalla normativa applicabile.

Alla luce di quanto sopra illustrato, si propone pertanto di modificare il testo dell'art. 13, comma 3 e dell'art. 20, comma 2 dello Statuto sociale oggi vigente, come meglio evidenziato nella tabella di seguito riportata. Nella stessa è indicato, nella colonna di sinistra, il testo del comma dell'articolo dello Statuto sociale oggi vigente e, nella colonna di destra, la proposta di variazione dello stesso, che risulta graficamente evidenziata:

Statuto Vigente

Art. 13

.....omissis.....

3. L'Assemblea approva altresì:
- i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
 - ii) i piani basati su strumenti finanziari;

Proposta di modifica

Art. 13

.....omissis.....

3. L'Assemblea approva altresì:
- i) le politiche di remunerazione **e incentivazione** a favore degli organi con funzione di supervisione **strategica**, gestione e controllo e del **restante** personale **e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato**;
 - ii) i piani **di remunerazione** basati su strumenti finanziari;

- iii) i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa.

- iii) i **criteri per la determinazione del compenso da accordare** ~~compensi pattuiti~~ in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata ~~da~~ della carica, ivi compresi i limiti fissati a ~~detto~~ **compenso** in termini di annualità della remunerazione fissa e **l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.**

Nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione, è riconosciuto all'Assemblea il potere di elevare il limite all'incidenza della remunerazione variabile in relazione a quella fissa sino ad un massimo di 2:1.

L'Assemblea potrà esercitare tale potere verificata l'esistenza delle condizioni previste dalla normativa vigente per l'assunzione della delibera e con le maggioranze previste dalla normativa applicabile.

.....omissis.....

Art. 20

.....omissis.....

2. I Sindaci effettivi e supplenti devono possedere i requisiti richiesti dalla Legge e sono rieleggibili. Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla Legge e coloro che ricoprono incarichi di amministrazione e controllo presso altre società in misura superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni, anche regolamentari, vigenti.

.....omissis.....

Nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione, è riconosciuto all'Assemblea il potere di elevare il limite all'incidenza della remunerazione variabile in relazione a quella fissa sino ad un massimo di 2:1.

L'Assemblea potrà esercitare tale potere verificata l'esistenza delle condizioni previste dalla normativa vigente per l'assunzione della delibera e con le maggioranze previste dalla normativa applicabile.

.....omissis.....

Art. 20

.....omissis.....

2. I Sindaci effettivi e supplenti devono possedere i requisiti richiesti dalla Legge e sono rieleggibili. Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla Legge e coloro che ricoprono incarichi di amministrazione e controllo presso altre società in misura superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni, anche regolamentari, vigenti.

I Sindaci effettivi e supplenti, oltre ad essere in possesso dei requisiti di Legge previsti per gli esponenti aziendali che svolgono l'incarico di sindaco, non devono aver riportato una sentenza di condanna in relazione a un reato presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 ovvero non devono aver riportato una sentenza di condanna per qualsiasi ulteriore delitto non colposo. Parimenti, i componenti del Collegio Sindacale, non devono essere destinatari di un decreto che dispone il giudizio per i medesimi reati e tale giudizio sia ancora in corso.

La revoca per giusta causa da componente dell'Organismo di Vigilanza attuata dal Consiglio di Amministrazione, costituisce causa di decadenza dell'esponente dalla carica di componente del Collegio Sindacale.

I Sindaci effettivi e supplenti decaduti o revocati dalla carica di Sindaco, anche in conseguenza del venir meno dei previsti requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, decadono anche dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza.

.....omissis.....

In relazione a quanto sin qui esposto, Vi invitiamo, ove d'accordo, ad approvare la proposta di modifica degli artt. 13 e 20 dello Statuto Sociale in conformità a quanto sopra rappresentato.

Milano, 18 dicembre 2014
IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Prot. N° 0286959/15 del 12/03/2015



DIPARTIMENTO VIGILANZA BANCARIA E FINANZIARIA
SERVIZIO SUPERVISIONE BANCARIA 2 (901)
DIVISIONE GRUPPI BANCARI IV (005)

Rifer. a nota n. del

Classificazione VII 2 6

Oggetto Banca Generali - Modifiche Statutarie. Provvedimento.

Con lettera pervenuta il 22 dicembre u.s., Banca Generali ha chiesto il rilascio dell'accertamento di cui agli artt. 56 e 61 del D.Lgs. 385/1993 in ordine al progetto di modifica degli artt. 13 e 20 dello statuto sociale, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 dicembre u.s.

Le modifiche sono volte a recepire alcune previsioni della normativa di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e di sistema dei controlli interni con riguardo all'attribuzione al Collegio sindacale delle funzioni dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Al riguardo, visto quanto disposto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modifiche statutarie, tenuto conto degli obiettivi dell'iniziativa e considerato l'esito dell'istruttoria, si accerta, ai sensi degli artt. 56 e 61 del D.Lgs. 385/1993, che le variazioni statutarie di cui trattasi non contrastano con il principio di sana e prudente gestione.

Ai sensi dell'art. 2436 c.c., resta peraltro impregiudicata ogni altra valutazione da parte del Notaio e dell'Ufficio del registro delle imprese in ordine alla conformità alla legge delle predette modifiche dello statuto.

PER DELEGA DEL DIRETTORIO

Firmato digitalmente da
MAURIZIO GIUBILEI

Firmato digitalmente da
STEFANO PAOLUCCI



SEDE LEGALE
Via Machiavelli, 4
34132 Trieste

SEDE DI MILANO
Via Ugo Bassi, 6
20159 Milano
+39 02 6076 5411

SEDE DI TRIESTE
Corso Cavour, 5/a
34132 Trieste
+39 040 7777 111

CALL CENTER
Numero verde
800 155 155