



**BANCA
GENERALI**

DOCUMENTO INFORMATIVO

*(redatto ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e
s.m.i.)*

RELATIVO

**AL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI DEL
GRUPPO BANCA GENERALI**

Premessa

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo (come di seguito definito) – rappresentate nella Relazione sulla Remunerazione per il 2017 e sottoposte alla necessaria preventiva approvazione dell'Assemblea degli azionisti di Banca Generali S.p.A. (“**Banca Generali**” o la “**Banca**”) – prevedono, in doverosa applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, che parte della remunerazione variabile (il “**Bonus**”) del “personale più rilevante” (ovvero quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo) sia corrisposta in strumenti finanziari (e, in particolare, azioni).

Per tale ragione in data 20 marzo 2017 il Consiglio di Amministrazione della Banca, [con il parere positivo del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, anche ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile], ha approvato – nei termini di seguito descritti – le linee guida di un sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari per l'anno 2017 (il “**Sistema di Incentivazione**”), riservato al Personale più Rilevante (come di seguito definito) del Gruppo, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci convocata a Trieste, in prima convocazione, in data 20 aprile 2017, ore 9,30].

Al riguardo si rinvia alla relazione degli amministratori predisposta ai sensi degli artt. 125-*ter*, comma 1, e 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato (“**TUF**”) e dell'art. 84-*ter* del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”), a disposizione sul sito della Banca www.bancagenerali.com.

Le caratteristiche del Sistema di Incentivazione sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 18 novembre 2014 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*; la “**Circolare**”).

Il presente documento informativo è redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti e, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente documento informativo potrà essere aggiornato e/o integrato, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con le informazioni al momento non disponibili, nella fase di attuazione del Sistema di Incentivazione e, comunque, appena esse dovessero essere disponibili.

Si precisa che, ai fini delle informazioni di dettaglio qui contenute, il Sistema di Incentivazione è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Assemblea	L'assemblea dei soci di Banca Generali.
Azioni	Le azioni ordinarie di Banca Generali.
Beneficiari	I Potenziali Beneficiari cui sia stato effettivamente riconosciuto un Bonus da corrispondersi in parte in Azioni.
Bonus	Le remunerazioni variabili riconosciute ai Beneficiari e da erogarsi in parte in strumenti finanziari ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione. Si è previsto di dare applicazione a tale disposizione attraverso l'attribuzione di Azioni.
Circolare	La Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 - Disposizioni di vigilanza per le banche - Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> .
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Autodisciplina	Il codice di autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate <i>Governance</i> promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato per la Remunerazione	Il Comitato per la Remunerazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca, ovvero suoi componenti dallo stesso appositamente delegati, i quali effettueranno ogni valutazione relativa al Sistema di Incentivazione, assumendo ogni relativa determinazione.
Controllate	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Banca, le quali abbiano in essere un Rapporto con uno o più Potenziali Beneficiari.
Giorno Lavorativo	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali la Borsa non è, di regola, aperta sulla piazza di Milano per l'esercizio della normale attività.
Gruppo	La Banca e le Controllate.
Personale più Rilevante	Coloro che appartengono ad una delle seguenti categorie:

- A) Alta Direzione: Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Vice Direttori (Vice Direttore Generale Wealth Management Mercati e Prodotti, Vice Direttore Generale Canali Distributivi);
- B) Altro personale più rilevante: in tale ambito sono stati identificati: (i) i responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti: Responsabile Area CFO e Responsabile Direzione Finanza, Responsabile Direzione Crediti, Direttore Generale BG FML, Executive Director BG FML che ricopre anche il ruolo di Responsabile della Area AM di Banca Generali, Alta Direzione già considerata nei punti precedenti; (ii) i responsabili, con riporto diretto al personale del precedente punto (i), che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: Responsabile Area Private Banking, Responsabile Area Financial Planner, Responsabile Area Private Relationship Manager, Responsabile Area Canali Alternativi e di supporto; (iii) responsabili di funzioni elencate al punto 9) dell'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che per attività/autonomie/poteri sono considerati come aventi impatto sul rischio aziendale: Responsabile Area COO; Responsabile Direzione General Counsel;
- C) Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo: Responsabile Direzione Compliance e Anti Money Laundering, Responsabile Direzione Internal Audit, Responsabile Direzione Human Resources, Responsabile Direzione Risk e Capital Adequacy;
- D) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della Banca: Sales Manager, Area Manager e Private Banking Manager, Senior Private Banking Recruitment Manager.
- E) Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante), non conseguente alla partecipazione a piani di ingresso, superiore ad euro 1.000.000,00, in coerenza con le previsioni del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

Politiche di Remunerazione

Le politiche di remunerazione *pro tempore* della Banca.

Potenziali Beneficiari

Coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo che, in base alla Circolare e alle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus.

Rapporto

Il rapporto di lavoro subordinato e/o di amministrazione e/o di agenzia in essere tra i Beneficiari e la Banca o una delle Controllate.

Quota Azioni	La quota di Bonus da erogarsi in Azioni ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.
TUB	Il Decreto Legislativo del 1 settembre 1993, n. 385, come successivamente modificato.
TUF	Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato.

1. I soggetti destinatari

I destinatari del Sistema di Incentivazione sono coloro che appartengono al Personale più Rilevante del Gruppo che, ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari di Bonus.

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa direttamente o indirettamente controllate.

Ad oggi (e salvo successivi mutamenti), fra i Potenziali Beneficiari figurano: (i) l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca Gian Maria Mossa, (ii) il Vice Direttore Generale Wealth Management, Mercati e Prodotti, nonché Presidente del Consiglio di Amministrazione della Controllata Generfid S.p.A. e Consigliere della Controllata BG Fiduciaria SIM S.p.A. Andrea Ragaini, (iii) il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Controllata BG Fiduciaria SIM S.p.A. nonché Executive director della controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Mario Andrea Beccaria, (iv) la general manager della Controllata BG Fund Management Luxembourg S.A. Marylene Alix.

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

I Potenziali Beneficiari (ad oggi circa 34 dipendenti e collaboratori del Gruppo – salvo possibili mutamenti che tale perimetro potrebbe subire) rientrano nelle categorie di Responsabili di Funzioni e principali Managers. .

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Sistema di Incentivazione appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i Potenziali Beneficiari figurano soggetti che appartengono ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

In particolare, ad oggi (e salvo successivi mutamenti) tra di essi è ricompreso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca (Gian Maria Mossa).

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Fra i Potenziali Beneficiari figurano n. 2 Vice Direttori Generali, n. 11 Responsabili di Area / delle principali linee di business appartenenti alla categoria del Personale più rilevante, n. 4 responsabili delle funzioni di controllo (compreso il responsabile della Direzione Human Resources), n. 14 principali manager di rete e n. 2 Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede appartenenti alla categoria del Personale più rilevante.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Sistema di Incentivazione

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

Il Sistema di Incentivazione è finalizzato a consentire alla Banca di rispettare le previsioni della Circolare là dove impongono che il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante sia composto, per una parte della componente variabile, da strumenti finanziari, subordinatamente a condizioni di *performance* sostenibile.

Al tempo stesso il Sistema di Incentivazione è funzionale al migliore allineamento degli interessi del *management* del Gruppo a quelli degli azionisti attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di strategie di lungo periodo. Infatti adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della Banca possono favorire la competitività e 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.

A tale fine il Sistema di Incentivazione prevede che il compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo sia erogato per il 25% in Azioni.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Il Sistema di Incentivazione prevede che per il Personale più Rilevante una parte della remunerazione variabile (il 25%) sia attribuita in Azioni al verificarsi degli obiettivi e condizioni previsti dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti.

La retribuzione variabile è collegata al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi in quanto il Sistema di Incentivazione si basa sulla definizione e attribuzione a ciascun Potenziale Beneficiario di obiettivi specifici e ben individuati, per i quali è definito un valore *target*, e a ognuno dei quali è attribuito un peso.

Più nel dettaglio, una percentuale della retribuzione variabile è collegata ad obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo (Raccolta netta Gruppo Banca Generali, *Cost income*, Utile netto consolidato, Risultato Operativo, *Return on Risk Capital*). Con alcune eccezioni, per l'organo/gli organi incaricati della funzione di "gestione" detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non inferiore

al 70%; per le Vice Direzioni Generali tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale compresa tra il 35% ed il 50% della stessa; per gli altri dirigenti e quadri direttivi tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine fino ad un massimo del 35%. 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 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.

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.

In coerenza con le politiche retributive per il 2017, l'assegnazione del Bonus (e quindi anche delle Azioni), oltre al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, è subordinata al fatto che:

- alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio sia raggiunto un *gate* d'accesso del Gruppo rappresentato da due indicatori: Total Capital Ratio (soglia minima del 11,6%) e Liquidity Coverage Ratio (soglia minima del 105%). Il *gate* d'accesso non condiziona solo 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;
- ad ogni assegnazione siano verificate le condizioni di cd. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione *pro tempore* vigenti;
- sia rispettato il meccanismo di *cap* volto ad assicurare che il rapporto tra remunerazione variabile totale e remunerazione fissa totale sia contenuto nei limiti prestabiliti.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Ai sensi della Circolare e delle Politiche di Remunerazione, è previsto che il compenso variabile collegato ad obiettivi di breve periodo per importi superiori alla soglia fissata nelle Politiche di

Remunerazione di € 75.000 sia erogato per il 25% in Azioni secondo 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, 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, 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, che saranno assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

Qualora il Bonus effettivo maturato sia inferiore ad una determinata soglia, è previsto che lo stesso sia erogato integralmente *up front* nell'esercizio successivo a quello di riferimento, dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di Azioni spettanti ai Beneficiari considera, al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei *target* prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'Azione (calcolato come media del prezzo dell'Azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui vengono approvati il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui inizia il ciclo di riferimento).

Il numero di Azioni assegnate ai Beneficiari dipenderà dunque dall'ammontare dei Bonus agli stessi riconosciuti.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile: il Sistema di Incentivazione prevede l'attribuzione di Azioni di Banca Generali.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Sistema di Incentivazione.

Si precisa peraltro che i principi contabili prevedono che l'assegnazione di Azioni connesse alla remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia contabilizzata a conto economico come costo in capo alle singole società presso le quali il Beneficiario svolge la propria attività lavorativa.

Il Piano prevede l'utilizzo di Azioni proprie detenute o che saranno detenute da Banca Generali.

Le Azioni saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

2.6 Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Sistema di Incentivazione non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della Legge del 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

Nella riunione del 20 marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea, in sede ordinaria, la proposta di delibera di seguito riportata:

Alla luce di quanto esposto, siete invitati ad adottare la seguente deliberazione:

“L'assemblea ordinaria degli azionisti e di Banca Generali S.p.A., sulla base della relazione del Consiglio di Amministrazione, redatta ai sensi degli articoli e 114-bis e 125-ter TUF e del documento informativo sul Sistema di Incentivazione basato su strumenti finanziari 2017, redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, cui si rimanda, visti l'articolo 114-bis del TUF e la normativa regolamentare emanata dalla Consob,

delibera:

1. di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 114 bis del TUF, l'adozione del sistema di incentivazione basato su strumenti finanziari 2017 per il personale più rilevante, i cui termini, condizioni e modalità sono descritti nel relativo documento informativo allegato alla relazione del consiglio di amministrazione cui si rimanda;
2. conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di sub-delega, ogni più ampio potere necessario e opportuno, per dare completa ed integrale attuazione al sistema di incentivazione, nel rispetto dei termini e condizioni descritti nel documento informativo sul piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, cui si rimanda” [Nell'assumere le relative decisioni, il Consiglio di Amministrazione agirà previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione, e - nei casi disciplinati dall'art. 2389, comma terzo, Codice Civile - dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale.]

Le informazioni sui criteri che verranno adottati dal Consiglio di Amministrazione ai fini delle

decisioni con le quali sarà data esecuzione al Sistema di Incentivazione e il contenuto di tali decisioni verranno comunicate secondo le modalità di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi della normativa di legge e regolamentare di tempo in tempo applicabile.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza.

Il Sistema di Incentivazione prevede che al Consiglio di Amministrazione siano attribuiti tutti i poteri per dare attuazione allo stesso.

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà delegare i propri poteri all'Amministratore Delegato e Direttore Generale o ad altro/i Consigliere/i, con il supporto della Direzione Human Resources, e/o conferire specifici poteri per il compimento di una o più delle attività relative all'amministrazione del Sistema di Incentivazione.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Non sono previste procedure per la revisione del Sistema di Incentivazione.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.

Il Sistema di Incentivazione prevede che una parte della remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia attribuita in Azioni di Banca Generali al verificarsi dei presupposti e delle condizioni previste.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di Azioni spettanti ai Beneficiari considera, al numeratore, il 25% della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei *target* prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'Azione (calcolato come media del prezzo dell'Azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui vengono approvati il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui inizia il ciclo di riferimento).

Allo scopo di dotare la Banca della provvista necessaria ad adempiere a tali previsioni, si prevede di richiedere all'Assemblea l'autorizzazione all'acquisto di Azioni, in una o più volte, nel limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. L'autorizzazione all'acquisto sarà richiesta per un periodo di 18 mesi a far tempo dalla data in cui l'Assemblea avrà adottato la deliberazione; l'autorizzazione alla disposizione delle Azioni in portafoglio sarà richiesta senza limiti temporali alla luce dell'inesistenza di vincoli normativi a questo riguardo e dell'opportunità di disporre della massima flessibilità, anche in termini temporali, per realizzare la cessione delle stesse.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei

piani; eventuali conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Tra i Potenziali Beneficiari del Sistema di Incentivazione vi sono Amministratori della Banca. La deliberazione consigliare di attribuzione delle Quote Azioni verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile e, per quanto occorrer possa, dell'art. 2389 del Codice Civile e dall'articolo 53, comma 4 del TUB.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Sistema di Incentivazione è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione deliberata il 20 marzo 2017 a seguito del parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 17 marzo 2017.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

La convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Sistema di Incentivazione è prevista per il 20 aprile 2017; successivamente all'Assemblea, in caso di approvazione del Sistema di Incentivazione da parte della stessa, si riunirà il Consiglio di Amministrazione per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Sistema di Incentivazione.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'articolo 84-*bis*, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Il prezzo di riferimento delle Azioni sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data indicata al precedente paragrafo 3.6, era di Euro 23,20.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione del piano, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: (a) non già pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente

le quotazioni di mercato.

La proposta all'Assemblea relativa all'adozione del Sistema di Incentivazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 20 marzo 2017.

Il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2016 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2017 e sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del [20 aprile 2017], chiamata anche ad approvare il Sistema di Incentivazione.

L'Assemblea che delibera il Sistema di Incentivazione non è a conoscenza dei risultati consolidati del primo trimestre dell'esercizio in corso, in quanto non disponibili alla data prevista per l'Assemblea.

Le decisioni inerenti la tempistica di assegnazione delle Quote Azioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione previo parere non vincolante del Comitato per la Remunerazione.

Posto che le Quote Azioni non verranno assegnate immediatamente, ma solo qualora siano raggiunti gli obiettivi di *performance*, la Banca non ritiene necessario approntare alcun presidio particolare in relazione alle situazioni richiamate dal paragrafo 3.9 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Il Sistema di Incentivazione è basato sull'attribuzione di Azioni secondo le modalità illustrate al precedente paragrafo 3.4.

L'attribuzione del diritto di partecipare al Sistema di Incentivazione avverrà a titolo gratuito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il Sistema di Incentivazione è annuale fermo restando che l'assegnazione delle Azioni avrà poi luogo anche negli esercizi successivi per effetto dei meccanismi di differimento di cui alle Politiche di Remunerazione illustrati al precedente paragrafo 2.3.

4.3 Termine del piano.

Il Sistema di Incentivazione avrà scadenza alla data di cui al punto 4.2 che precede (o al diverso successivo termine stabilito dal Consiglio di Amministrazione).

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Il numero massimo di Azioni che potrebbero essere assegnate è pari a 191.776, arrotondato a 192.000 .

4.5 Modalità e clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di *performance*; descrizione di tali condizioni e risultati.

L'assegnazione del Bonus (e quindi anche delle Azioni) dipende dal raggiungimento di soglie minime di accesso (cd. *gate*) del Gruppo e dal grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di *performance* quantitativi e qualitativi assegnati a ciascun Potenziale Beneficiario ai fini della maturazione dei Bonus, come predeterminati dagli organi competenti della Banca secondo i criteri descritti nelle Politiche di Remunerazione. Per maggiori dettagli si rinvia ai paragrafi 2.2 e 2.3 che precedono.

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 e il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo.

Come previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione, la Banca si riserva di attivare i meccanismi di correzione *ex post*, idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* aziendale al netto dei rischi effettivamente assunti nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

In particolare, come già illustrato al par. 2.2, ad ogni assegnazione, vengono verificate le condizioni di cd. *malus*, individuate dalle Politiche di Remunerazione.

Sono inoltre soggetti a restituzione (cd. "*clawback*") gli incentivi riconosciuti e/o pagati in corso d'anno nonché nell'anno precedente a soggetti che (i) abbiano tenuto accertati comportamenti dolosi o di colpa grave a danno della Banca stessa, (ii) abbiano tenuto accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, e (iii) non abbiano rispettato le norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società

o a terzi.

Ai sensi del Sistema di Incentivazione, è previsto che una parte della Quota Azioni sia assegnata contestualmente alla maturazione del Bonus (cd. quota “*up front*”), mentre la restante parte venga assegnata in via differita lungo un arco temporale complessivo di due anni.

Le Azioni assegnate sono assoggettate ad un periodo di *retention* di un anno.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni.

In linea con la Circolare, ai Beneficiari sarà richiesto [- attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali -] di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. *hedging*) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell’assegnazione della Quota Azioni.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mandato con le società del Gruppo è previsto che le *tranches* di Bonus non ancora erogate si perdano, fatte salve le ipotesi di pensionamento, morte o invalidità permanente, nuovo rapporto di lavoro all’interno del Gruppo o risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell’azienda per riorganizzazioni aziendali.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Non sono previste altre cause di annullamento del Sistema di Incentivazione.

4.10 Motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Il Sistema di Incentivazione non prevede un diritto di riscatto da parte di Banca Generali.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358 del Codice Civile.

Non sono previsti prestiti o altre agevolazioni per l’acquisto delle Azioni ai sensi dell’articolo 2358, comma 3, del Codice Civile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull’onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.

L’onere per la Banca alla data di assegnazione è pari all’utilizzo del numero di Azioni proprie detenute, corrispondenti al controvalore del corrispettivo massimo di Bonus pagabile in Azioni al

verificarsi di tutte le condizioni previste.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

L'effetto diluitivo sul capitale è pari al numero di Azioni proprie acquistate e assegnate da Banca Generali.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Non sono previsti limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali. Non è prevista la percezione dei dividendi durante il periodo di *retention*.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*).

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (cd. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziabili nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari

sottostanti o i criteri per determinare tale valore.

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

- 4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).

Non applicabile al Sistema di Incentivazione.

** ** *

Si precisa che le informazioni previste dallo Schema che non sono contenute nel presente Documento Informativo saranno fornite in fase di attuazione del Sistema di Incentivazione, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, ovvero comunque ai sensi delle normative di legge e regolamentari di tempo in tempo applicabili.