

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



BANCA GENERALI S.P.A.

RELAZIONI E PROPOSTE
DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
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 2012 e destinazione dell'utile di esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti	7
Politiche sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2012	7
Nomina di due componenti il Consiglio di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti	58
Informativa relativa alle politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati	82
Incarico di revisione legale dei conti: integrazione del corrispettivo	98

IN SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 15 e 20 dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti	107
--	-----

1

IN SEDE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2012 e destinazione dell'utile dell'esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

l'utile netto dell'esercizio è di euro 118.142.822,00. Nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

- utile di esercizio euro 118.142.822,00
- alla riserva legale euro 438.888,00
- alla riserva utili a nuovo euro 15.213.544,00
- attribuzione di un dividendo pari a euro 0,90 ciascuna alle 113.878.211 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi euro 102.490.390,00

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 23 maggio 2013, con stacco cedola il 20 maggio e di corrisponderlo alle azioni in circolazione alla data di stacco cedola.

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 Trento n. 8,

- visto il progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, 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 euro 119.378.836 è sottoscritto e versato per euro 113.878.211 ed è diviso in 113.878.211 azioni da nominali euro 1,00 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 2012;
- 2) di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2012, pari ad euro 118.142.822,00 come segue:
 - utile di esercizio euro 118.142.822,00
 - accantonamento alla riserva legale euro 438.888,00
 - accantonamento alla riserva utili a nuovo euro 15.213.544,00
 - attribuzione agli azionisti di un dividendo in contanti pari ad euro 0,90 per ciascuna delle 113.878.211 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi euro 102.490.390,00
- 3) di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a decorrere dal 23 maggio 2013 contro stacco cedola in data 20 maggio 2013, della cedola numero 7;
- 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.”

Milano, 8 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Politiche sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2012

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'art. 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.

Uno degli obiettivi che l'Organo di Vigilanza ha inteso perseguire con detto provvedimento è quello della definizione di meccanismi di remunerazione coerenti con le politiche di gestione del rischio e le strategie di lungo periodo.

Con successivo Provvedimento del 30 marzo 2011 la Banca d'Italia, in recepimento della direttiva 2010/76/CE (cd. CRD 3), ha emanato le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche disposizioni di vigilanza). La direttiva cd. CRD 3 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 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 e il sistema nel suo complesso.

La citata normativa prevede tra l'altro:

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

Al tempo stesso, 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.

Si rende infine noto che Banca d'Italia, con propria comunicazione del 13 marzo 2013 ("Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi") è intervenuta, tra l'altro, in materia di politiche di remunerazione, precisando i termini della corretta applicazione delle Disposizioni del 30 marzo 2011 per le banche che chiudono l'esercizio 2012 in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo. Si rappresenta in proposito che tale comunicazione, non rientrando Banca Generali in nessuna delle due fattispecie soprarichiamate, non trova applicazione con riferimento al pagamento della componente variabile della remunerazione per l'esercizio 2012.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vs. attenzione la Relazione sulla remunerazione, qui allegata, che è composta da due sezioni: la prima illustra la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni; la seconda offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata nell'esercizio 2012, 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 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.

In proposito Vi ricordiamo altresì che, ai sensi delle richiamate 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 del Gruppo Bancario per l'anno 2013 al 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 24 aprile 2012, sono riportati, per estratto, nel documento allegato.

Infine Vi ricordiamo che il citato provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 richiede pure che il Comitato per le 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 Trento n. 8,

- visto il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- visto l'art. 123-ter del D.Lgs. 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 (nel nuovo testo approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance);
- esaminato il testo della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e del Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011, ivi inclusa la sua sezione seconda;
- preso atto degli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di internal audit e di compliance;
- preso atto dell'attività svolta dal Comitato per le Remunerazioni in merito;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

prende atto

dei contenuti della Seconda Sezione del testo della Relazione sulla Remunerazione inerenti all'attuazione nell'esercizio 2012 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012 e

delibera

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

Milano, 28 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

INDICE

Sezione I – Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario	12
1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva	12
2. Destinatari delle politiche di remunerazione	14
2.1 Individuazione del personale più rilevante	14
2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	15
3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione	16
3.1 Assemblea degli Azionisti	16
3.2 Consiglio di Amministrazione	16
3.3 Comitato per la Remunerazione e Nomine	16
3.4 Amministratore Delegato	18
3.5 Collegio Sindacale	18
3.6 Funzioni di controllo interno e Risorse Umane	18
4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati	19
4.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)	19
4.2 Differimento dell'erogazione del compenso variabile	19
4.3 Meccanismi di malus e di claw-back	20
4.4 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali	20
5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	21
5.1 Componenti fisse della remunerazione	21
5.2 Componenti variabili della remunerazione	21
5.3 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)	22
5.4 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	22
5.5 Politiche di riferimento	23
6. Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	24

7. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione	26
7.2 Componenti il Collegio Sindacale	26
7.3 Personale più rilevante	26
7.3.1 Key Managers	26
7.3.2 Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al Co-Direttore Generale	27
7.3.3 Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo	28
7.3.4 Altri Risk Takers	28
7.4 Altro personale	28
7.4.1 Altri Dirigenti	28
7.4.2 Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)	29
7.4.3 Relationship Manager	29
7.4.4 Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management	29

8. Promotori Finanziari

8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto	30
8.2 La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager	30
8.3 Remunerazione e incentivazione di Area Manager, Private Banking Manager e Sales Manager	31
8.4 Istituti accessori alla remunerazione standard	32
8.5 Forme di fidelizzazione	32

Sezione II – Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2012

1. Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati	33
2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni	35
2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	35
2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	35

2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica	35
2.3.1 Amministratore Delegato	35
2.3.2 Direttore Generale	35
2.3.3 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2012	36
2.4 Remunerazioni per Aree di attività	36
2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante	37

3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari

4. Tabelle

Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2013 al quadro normativo di riferimento	54
Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2012	56
Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione	57

SEZIONE I – POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 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, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, 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" (di seguito anche le "Disposizioni") del 30 marzo 2011, che hanno recepito a livello regolamentare la direttiva cd. CRD III, che prevede regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche ed imprese di investimento. La direttiva reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di (i) garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione; (ii) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; (iii) 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; (iv) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e (v) 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 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.

Con propria comunicazione del 13 marzo 2013, la Banca d'Italia, con riferimento ai bilanci 2012, nel ricordare che con la comunicazione del 2 marzo 2012 era stata richiamata l'esigenza di assicurare la piena attuazione delle Disposizioni del 30 marzo 2011, in modo da garantire – tra l'altro – la sostenibilità della componente variabile dei compensi rispetto alla situazione finanziaria e il raggiungimento o il mantenimento di un livello di patrimonializzazione adeguato, in una fase congiunturale sfavorevole, ha evidenziato come anche nell'esercizio 2012 la redditività bancaria rimanga fragile, sottolineando come nella formazione del risultato sia rilevante il contributo di componenti di reddito non ricorrenti o meramente valutative, che non possono essere considerate espressione di risultati "effettivi e duraturi" ai sensi delle Disposizioni del marzo 2011.

Con la predetta Comunicazione la Banca d'Italia – oltre ad attendersi per il complesso del sistema una significativa riduzione della remunerazione variabile, coerentemente con i criteri stabiliti dalle Disposizioni del 30 marzo 2011 – evidenzia che per le banche che hanno adottato piani di incentivazione basati su un periodo annuale di valutazione della performance e che chiudono l'esercizio 2012 in perdita oppure con un risultato di gestione (rettificato per tenere conto dei rischi) negativo, una corretta applicazione delle richiamate Disposizioni: a) non consente di riconoscere o pagare bonus a valere sui risultati dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, al direttore generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; b) deve comportare, per il restante personale, almeno una significativa riduzione del bonus anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuali e della business unit di appartenenza. Raccomanda altresì che la contrazione o l'azzeramento dei bonus non siano aggirati attraverso impropri aumenti della componente fissa o di quella variabile negli anni successivi.

Le politiche di remunerazione considerano quindi i contenuti e le previsioni delle citate disposizioni applicando il principio di proporzionalità previsto dalla direttiva, in considerazione della fascia dimensionale intermedia cui appartiene la banca.

Alla fine del 2011 è stato altresì aggiornato il Codice di Autodisciplina delle società quotate; in particolare, è stato esteso a tutti gli amministratori l'ambito di applicazione delle politiche di remunerazione definite dal Consiglio di Amministrazione, mentre rimane confermato che il medesimo Consiglio deve determinare anche la politica dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Sempre alla fine del 2011, la Consob ha attuato, con la Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, una completa e sistematica di-

disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza, semplificando e razionalizzando le disposizioni vigenti; 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, già a partire dallo scorso esercizio, sono redatte avendo riguardo sia alle ricordate "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 sia in adempimento delle previsioni di cui all'art. 84-quater del regolamento di attuazione del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti come modificato a seguito della citata delibera della Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011.

Con il presente documento si intende assolvere in un'unica soluzione alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione introdotte dalla disciplina del settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia, come tempo per tempo integrate da apposite comunicazioni) e dal regolamento concernente la disciplina degli emittenti (delibera Consob n. 18049).

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

- la mission del gruppo bancario, in particolare per quanto riguarda la volontà di generare risultati costanti ed eccellenti per i nostri stakeholder nel breve e nel medio-lungo termine, assicurando al contempo la sana e prudente gestione del rischio, l'equilibrio dell'impresa e l'allineamento con gli obiettivi strategici;
- i valori del gruppo bancario, e più specificatamente la responsabilità, l'affidabilità e l'impegno, sui quali dev'essere improntata l'azione sia del top management che dei collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;
- la governance del gruppo bancario, quale modello societario/organizzativo ed insieme di regole che indirizzano l'operatività verso:
 - una puntuale e costante conformità alle norme,
 - il rispetto delle modalità con cui devono esplicitarsi le relazioni intercorrenti tra gli organi di governo e tra le diverse strutture aziendali,
 - l'osservanza e l'adeguatezza dei processi in essere in base al sistema di controllo e gestione dei rischi vigente;
- la strategia adottata in tema di sostenibilità, tra le cui priorità vi sono quelle di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione, anche attraverso un'adeguata remunerazione, e disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio.

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

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

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

In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti e con gli indirizzi del CEBS, le Disposizioni di Banca d'Italia si applicano all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggior dettaglio in tema di struttura dei compensi, che si applicano ai soli *risk takers*. La direttiva comunitaria da cui originano dette Disposizioni prevede che l'applicazione della normativa avvenga sulla base di un principio di proporzionalità, che opera su due livelli: (a) come criterio generale, che permette un'applicazione delle norme di principio coerente con le caratteristiche di ciascuna banca e di ciascuna figura aziendale e (b) come criterio specifico, per individuare le banche tenute ad applicare anche le norme di maggior dettaglio. La Banca d'Italia ha quindi suddiviso le banche in tre categorie: gruppi bancari maggiori, banche minori e restanti banche, sulla base della categoria di appartenenza nell'ambito del processo prudenziale di controllo - SREP. Il Gruppo Bancario Banca Generali, sulla base di tale principio, appartiene alla fascia dimensionale intermedia delle restanti banche, per le quali è previsto che valutino, secondo il principio generale di proporzionalità, se e in che misura applicare anche le regole di maggior dettaglio ai c.d. *risk takers* - ad eccezione delle previsioni in materia di compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto, che comunque si applicano - al fine di realizzare gli obiettivi della regolamentazione.

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, (ii) i dipendenti e collaboratori e (iii) gli addetti alle reti distributive esterne. Nell'ambito di tale riferimento viene poi individuato il *personale più rilevante* per l'applicazione delle regole di maggior dettaglio.

Le disposizioni della Consob si riferiscono ai componenti degli organi di amministrazione, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

2.1 Individuazione del personale più rilevante

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 per identificare il "personale più rilevante", la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della banca 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. Detta autovalutazione si è basata sulla nuova struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2013, che entrerà in vigore il 1 maggio p.v. e che prevede significative modifiche alla struttura di governance della Direzione Generale (con l'introduzione della figura del Co-direttore Generale e l'eliminazione delle figure dei Vice Direttori Generali) e l'introduzione delle Direzioni Centrali.

Detta autovalutazione ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del personale più rilevante: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, l'altro componente della Direzione Generale (il Co-Direttore Generale), 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) *Key Managers*: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Co-Direttore Generale e Direttori Centrali (Responsabili di Area);
- b) Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al Co-Direttore Generale (ove non già ricompresi nella categoria dei *Key Managers*): Responsabile della Divisione A.M., Responsabile della Divisione Private, Responsabile della Direzione Risorse, Responsabile della Direzione Commerciale e Responsabile della Direzione Marketing. Non vengono ricompresi in tale categoria i dirigenti/quadri direttivi responsabili delle funzioni di Comunicazione Esterna, di Analisi Strategica e dei mercati finanziari, di Pianificazione Strategica che pure operano a riporto diretto dell'Amministratore Delegato, in considerazione del ridotto impatto delle suddette funzioni sul profilo di rischio della banca. Per le altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di Generali Fund Management (di seguito anche GFM);
- c) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali e Responsabili dei Servizi Internal Audit, Risk Management, Compliance e Anti Money Laundering;
- d) Altri *risk takers*: dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che tempo per tempo sono membri del Comitato Crediti e del Comitato Rischi di Banca Generali (alla data del presente documento Responsabile della Direzione Amministrazione, della Direzione Organizzazione e Sistemi Informativi, della Direzione Finanza, della Direzione Crediti) e (ii) altri dirigenti responsabili di importanti linee di business (Responsabile della Direzione Relationship Manager nell'ambito della Divisione Private). Non vengono invece ricompresi tra gli altri *risk takers* altri soggetti titolari di limitate deleghe operative in materia di credito e di finanza, sia in considerazione dell'importo limitato delle autonomie concesse sia della responsabilizzazione sulla loro attività dei diretti responsabili, ricompresi nelle categorie di cui sopra;
- e) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca.

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 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, 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 ed 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

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 delle politiche 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 i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti; in particolare, tale organo, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, determina, sentito 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 e dei responsabili delle funzioni di controllo; inoltre provvede anche ad individuare i singoli obiettivi per dette figure aziendali.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea degli azionisti, spetta poi al Consiglio di Amministrazione la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società e la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo 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, 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 e Nomine, nonché,

ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti ed in particolare della Direzione Risorse, della Direzione Pianificazione e Controllo, del Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale, del Servizio Risk Management e del Servizio Compliance.

3.3 Comitato per la Remunerazione e Nomine

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine, composto da tre componenti non esecutivi e indipendenti del Consiglio di Amministrazione, è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di nomine e di remunerazione.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2012 ed ha la seguente composizione:

NOME E COGNOME	CARICA (DATI AL 8 MARZO 2013)
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

Più in particolare, costituiscono compiti del Comitato per la Remunerazione e Nomine:

1. formulare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato; i pareri e le proposte sono espressi sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:
 - a) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
 - b) incidenza sui risultati aziendali;
 - c) risultati economici conseguiti dalla Società;
 - d) raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
2. esprimere pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione dei criteri generali del trattamento economico spettante ai componenti della Direzione Generale, previa proposta dell'Amministratore Delegato, secondo una valu-

- tazione discrezionale ispirata al rispetto dei seguenti criteri:
- a) il livello di responsabilità e dei rischi connessi alle funzioni svolte;
 - b) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - c) le prestazioni svolte a fronte di impegni di carattere straordinario;
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 agli esponenti aziendali e 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 e 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. riferire sull'attività svolta, dare comunicazioni e formulare proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
 13. assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 14. collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione in particolare, con il comitato controllo e rischi della società ai fini della valutazione degli incentivi creati dal sistema di remunerazione;
 15. svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuire al Comitato con apposite deliberazioni;
 16. 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;
 17. esprimere pareri e proposte nei confronti del Consiglio di Amministrazione, con particolare riguardo ai casi di cooptazione ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del Cod. civ.;
 18. formulare pareri al Consiglio in ordine alle deliberazioni riguardanti l'eventuale sostituzione dei componenti dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione, che si rendano necessarie durante la permanenza in carica del Comitato;
 19. esprimere pareri sulla designazione degli esponenti aziendali nelle Società del Gruppo Banca Generali;
 20. formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso, ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna;
 21. esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alle deliberazioni riguardanti l'identificazione preventiva della composizione quali-quantitativa del Consiglio e del profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere considerati ottimali al fine di ottemperare ai profili di professionalità e composizione degli organi sociali previsti dalla normativa di vigilanza tempo per tempo vigente;
 22. esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alle deliberazioni riguardanti la verifica successiva della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa individuata ai sensi del punto precedente e quella effettiva risultante dal processo di nomina; in particolare il Comitato è chiamato ad esprimere il proprio parere sull'idoneità dei candidati che, in base all'analisi svolta in via preventiva, il Consiglio abbia identificato per ricoprire le cariche;
 23. formulare pareri, in ordine alle deliberazioni concernenti il numero massimo di incarichi di amministrazione o controllo che possono essere assunti dagli Amministratori in società quotate in mercati regolamentati o di rilevanti dimensioni non appartenenti al gruppo, fermo restando quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente in ordine all'assunzione o all'esercizio di cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remune-

razione 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.

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 e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, è di competenza dell'Amministratore Delegato, supportato dalla Direzione Risorse, dalla Direzione Pianificazione e Controllo, dal Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale, 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 di controllo interno e Risorse Umane

Le funzioni di controllo interno 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 dall'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;
- la Direzione Risorse garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche.

Altre funzioni, quali la Direzione Pianificazione e Controllo ed il Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale sono coinvolte in fase di definizione delle politiche remunerative, per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.

Si informa che il Comitato per la Remunerazione e Nomine nel corso dell'anno, ravvisata la necessità di disporre, a supporto della propria attività, di uno studio di settore relativamente alla remunerazione dell'amministratore delegato e dei dirigenti della banca, ha conferito incarico alla società indipendente HayGroup Srl affinché provvedesse a redigere uno studio di benchmark dei peers per quanto riguarda la struttura dei compensi delle funzioni apicali. Nella seduta del 15 ottobre 2012 il Comitato ha esaminato le risultanze dello studio commissionato, dal quale non è emerso alcun rilievo specifico relativamente alla attuale situazione retributiva, che è delineata tenendo conto della specificità del settore nel cui ambito la banca si trova ad operare.

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 a cui, per alcuni managers, può aggiungersi la partecipazione a Piani di *Stock Options* e 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 seguenti principi.

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

Per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Co-Direttore Generale ed i Direttori Centrali che appartengono alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i principali *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 viene confermata nei seguenti due indicatori:

- ratio* patrimoniale: *Total Capital Ratio*¹, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima del 9%;
- ratio* di liquidità: *Liquidity Ratio*², al fine di misurare la capacità della Banca di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità, nel breve periodo piuttosto che sul lungo termine – soglia minima del 50%.

Il *gate d'accesso* prevede, quindi, due *ratio* indicativi della solidità della Banca e di conseguenza della capacità della stessa di erogare la componente variabile della remunerazione alle figure manageriali e di tutto il personale dell'azienda (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.

Il *gate d'accesso* come sopra anticipato costituisce condizione d'accesso anche per i *bonus* che maturano in applicazione dei piani di incentivazione periodica riservati a tutti i *manager* di rete e ai promotori finanziari.

4.2 Differimento dell'erogazione del compenso variabile

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per i *Key managers* e nel dettaglio nel prosieguo specificate, per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Co-Direttore Generale ed i Direttori Centrali che appartengono alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché 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 euro 75.000,00 è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito

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 Ratio* – inteso come *Liquid Assets/Current Liabilities*; intendendosi per *Liquid Assets* la Cassa (voce di bilancio), gli *Eligible Bonds* (dato gestionale/titoli Governativi e Financial con rating minimo A-) ed i *Crediti vs banche/cc* e *Depositi liberi* (voce di bilancio), per *Current Liabilities* i *Debiti vs banche/cc* e *Depositi liberi* (voce di bilancio) ed i *Debiti vs clientela/cc* e *Depositi liberi* (voce di bilancio) ed esprimendo (i) il numeratore gli attivi prontamente liquidabili o disponibili nel brevissimo periodo e (ii) il denominatore la raccolta a vista del Gruppo (prevalentemente clientela) potenzialmente esposta a rischio liquidità (corsa agli sportelli); l'indicatore dà evidenza della quota di rischio che il Gruppo è in grado di fronteggiare nel brevissimo periodo grazie alla qualità dei propri attivi.

come segue: il 60% dell'importo sarà erogato – verificato il superamento dei *gates* 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.

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

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* oggetto di differimento verrà riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse e per le erogazioni delle *tranches* effettuate a partire dall'esercizio 2013, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85.

4.3 Meccanismi di malus e di claw-back

È previsto l'utilizzo, per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Co-Direttore Generale ed i Direttori Centrali che appartengono alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i principali *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 di una clausola di *claw-back* per effetto della quale la Banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4.4 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

Viene confermato che 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.

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

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

5.2 Componenti variabili della remunerazione

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

Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa 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 15% fino ad arrivare di norma per le figure che operano nell'ambito delle unità operative di natura commerciale al 70% (tale valore può risultare più elevato in presenza di piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi di raccolta/ricavo e privi di minimi garantiti) mentre per i gestori operanti nella Divisione A.M. e in Generali Fund Management può raggiungere il 100%, nel caso di raggiungimento pieno dei risultati assegnati. Per alcune posizioni può aggiungersi la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan* o a Piani di *Stock Options*.

Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali *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 per tutti i dirigenti (compresi il Co-Direttore Generale ed i Direttori Centrali) 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 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* e quello riservato ai gestori operanti nella Divisione A.M. e in Generali Fund Management 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 termine³ si ricorda che sono in corso:

- un piano di *stock options* riservato ai dipendenti, avviato 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 di Banca Generali.

Inoltre si prevede la possibilità che alcuni *managers* partecipino al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali (di seguito anche LTIP).

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 LTIP a quello degli Azionisti. In questo senso, al fine di migliorare il collegamento tra la performance aziendale ed il contributo alla generazione di valore, la controllante ha stabilito di adottare un nuovo *Long Term Incentive Plan*, che sarà sottoposto all'approvazione della prossima assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali. Il nuovo piano mira a rafforzare il legame tra la remunerazione del management e le performance attese secondo il piano strategico del Gruppo Generali e del Gruppo Bancario – per quanto riguarda la banca – (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). Il Piano è volto inoltre a perseguire la fidelizzazione del *management*.

Come è avvenuto per i Piani precedenti è prevista l'adozione di apposite appendice al Piano, finalizzata a prevedere (i) la prevalenza degli obiettivi del gruppo bancario rispetto a quelli del Gruppo Generali, in modo da garantire la focalizzazione del *management* di Banca Generali innanzitutto sul risultato del gruppo bancario, rispettando in tal modo l'interesse di tutti gli azionisti della banca e (ii) l'introduzione del *gate* di accesso, come sopra indicato, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potrà essere erogato il *bonus* collegato al LTIP. Inoltre al LTIP viene applicato un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il *bonus* e/o le azioni gratuite, in aggiunta a quanto sopra, non verranno accantonate/erogate qualora si verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria, e una clausola di *claw-back* per effetto della quale, si potrà richiedere la restituzione dei *bonus* e/o delle azioni gratuite già erogati qualora i risultati raggiunti si rivelino non duraturi o effettivi per effetto di comportamenti dolosi o gravemente colposi.

5.3 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 deliberato di autorizzare il Consiglio di Amministrazione alla stipulazione di 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.

5.4 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 l'Amministratore Delegato e Direttore Generale un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con lo stesso intercorrenti si risolvano per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca gli stessi vengano modificati in senso sfavorevole, secondo le seguenti linee guida.

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 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).

Essendo le posizioni 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 o all'incarico di Amministratore Delegato ed alla loro risoluzione.

3. Per informazioni sui piani di *stock options* riservati ai promotori, si faccia riferimento al punto espressamente riservato ad illustrare le politiche di remunerazione riservate ai medesimi.

ne, 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 o con l'incarico di Amministratore Delegato e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si estende ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

Tale 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 e ai rischi, al differimento dell'erogazione ed alla corresponsione dello stesso parte in cash e parte in strumenti finanziari.

5.5 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 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 da Assicurazioni Generali S.p.A.

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*, 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 Adjusted Capital* (parametro che evidenzia il fatto 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 un certo ammontare di rischi, in particolare connesso alle attività di *trading and sales* e di *retail banking*).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile per una percentuale non inferiore all'80%; per gli altri dirigenti tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile 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* e i gestori della Divisione A.M. e di *Generali Fund Management* 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.

La restante percentuale di retribuzione variabile 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 2013.

Gli obiettivi qualitativi, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguar-

dano 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 al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai responsabili delle funzioni di controllo (ivi compresi i dirigenti operanti nell'ambito delle funzioni di controllo, che non siano responsabili delle stesse) e al responsabile della Direzione Risorse, che – in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia – 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 verifici la condizione che, fatti salvi i *gate* d'accesso precedentemente indicati, determinano 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* e un piano di *Management by Objectives* riservato ai gestori operanti nella Divisione A.M. e in *Generali Fund Management*.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine ed in particolare il LTIP – qualora lo stesso venga approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. –, gli obiettivi quantitativi di riferimento sono collegati ad obiettivi attinenti a risultati del Gruppo Generali e del Gruppo Banca Generali. In particolare si tratta di obiettivi del Gruppo Generali per il triennio di riferimento per un totale non superiore al 40% del totale degli obiettivi, e di obiettivi del gruppo Banca Generali per il triennio di riferimento per un totale di almeno il 60% del totale degli obiettivi. Inoltre l'accantonamento effettivo delle azioni è subordinato alla verifica annuale del superamento della soglia di accesso minima che, per il ciclo che inizia nel corrente esercizio, è stata individuata nel Solvency Ratio di Gruppo Generali calcolato secondo i criteri di Solvency I. Ai fini dell'accantonamento effettivo della prima tranche per il 2013 il livello di Solvency Ratio non dovrà essere inferiore al 140%. Per la seconda tranche, tale livello per il 2014 non dovrà essere inferiore al maggiore tra il 140% e il livello raggiunto nell'anno precedente. Infine, ai fini dell'accantonamento della terza tranche, per il 2015 tale soglia non dovrà essere inferiore al 160%. Costituisce inoltre condizione sospensiva cumulativa per l'assegnazione il superamento dei *gates* d'accesso del Gruppo Bancario, come sopra definiti, e possono essere altresì fissati limiti di superamento di una o più soglie minime di obiettivi ritenuti strategici. Il Piano si basa sui seguenti aspetti fondamentali:

- è rolling e si articola in cicli, ciascuno della durata di tre anni;
- l'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi viene erogato attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie di Assicurazioni Generali S.p.A.;
- gli obiettivi ai quali subordinare l'erogazione dell'incentivo sono definiti all'inizio del triennio di riferimento di ciascun ciclo;

- il numero delle azioni da assegnare viene altresì determinato all'inizio di ciascun triennio.

Il numero massimo di azioni assegnabili alla fine di ciascun ciclo è calcolato in base al rapporto fra l'importo massimo di bonus (calcolato in percentuale della remunerazione annua lorda ricorrente) ed il valore dell'azione, calcolato come media dei 3 mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione che convoca l'Assemblea degli Azionisti. Il numero massimo delle azioni da assegnare viene suddiviso in tre tranches, che si riferiscono ai tre anni di durata del ciclo e sono determinate in misura percentuale rispettivamente pari al 30%-30%-40%. Ogni anno viene verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi fissati per il triennio per determinare il numero di azioni da accantonare per ciascuna *tranche*. L'accantonamento effettivo delle azioni è altresì subordinato alla verifica annuale del superamento della soglia di accesso minima che, per il ciclo che inizia nel corrente esercizio, è stata individuata nel *Solvency Ratio* di Gruppo calcolato secondo i criteri di *Solvency I* secondo i livelli sopra indicati. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

Alla fine del terzo anno le azioni accantonate verranno definitivamente assegnate ai destinatari in soluzione unica, purché non sia ancora cessato il rapporto di lavoro/amministrazione con la Società ovvero con altra società del Gruppo alla data di assegnazione. Il 50% del totale sarà immediatamente disponibile, il 25% sarà sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno, l'ulteriore 25% ad un vincolo di indisponibilità della durata di due anni, fermo restando l'obbligo degli amministratori che partecipano al Piano di mantenere un adeguato numero di azioni assegnate fino alla fine del mandato.

7. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente 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.

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, ed indipendenti del Consiglio di Amministrazione è composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese a piè di lista incontrate per la partecipazione alle sedute; gli stessi non sono quindi beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile. Per gli amministratori non muniti di deleghe esecutive (ivi compreso il Presidente) non sono contemplati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

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 Key Managers

Per gli appartenenti a questa categoria, nell'ambito dell'esercizio del criterio di proporzionalità, 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 (superiore al 40% complessivo) della remunerazione incentivante e (ii) che una parte della remunerazione variabile venga corrisposta di fatto in strumenti azionari, emessi, in una logica di gruppo, dalla controllante Assicurazioni Generali S.p.A.

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, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare ad un massimo dell'80% dell'emolumento fisso, 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, quello dei *gates* 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, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare fino ad un massimo del 60% della RAL, 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, quello dei *gates* di accesso ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

Essendo le posizioni di Direttore Generale e di Amministratore Delegato ricoperte dalla stessa persona, la retribuzione variabile complessiva collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard* non potrà in ogni caso essere superiore al 30% della somma delle componenti fisse della remunerazione quale Amministratore Delegato e della RAL quale Direttore Generale. In questo caso gli obiettivi devono intendersi parimenti ripartiti tra la posizione di Direttore Generale e quella di Amministratore Delegato.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede, sia per la posizione di Amministratore Delegato che per quella di Direttore Generale anche la partecipazione al *Long Term Incen-*

tive Plan del gruppo Generali, che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% ed il 175% del complessivo compenso fisso.

Per la politica della società in materia di anticipata cessazione della carica di Amministratore Delegato si rinvia a quanto esposto al precedente punto 5.4.

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

Quale Direttore Generale beneficia inoltre 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.

Co-Direttore Generale

La remunerazione del Co-Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) 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, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Nel caso in cui il Co-Direttore Generale ricopra anche il ruolo di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998 gli obiettivi assegnati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo così come previsto dalla normativa di Banca d'Italia, che vieta di assegnare obiettivi legati alla creazione di valore per la Banca a questa tipologia di posizione. Il Co-Direttore Generale è inoltre assegnatario di residue n. 17.000 diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali, che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso.

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

Direttori Centrali

La remunerazione dei Direttori Centrali si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) 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, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che:

- per quanto riguarda i Direttori Centrali responsabili, l'uno,

della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998, e l'altro, della Governance e del controllo dei rischi aziendali, può arrivare fino ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura dei ruoli così, come previsto dalla normativa di Banca d'Italia, che vieta di assegnare obiettivi legati alla creazione di valore per la Banca a tali posizioni;

- per quanto riguarda i Direttori Centrali, con responsabilità sull'area delle operazioni bancarie e sull'area commerciale, può arrivare fino ad un massimo del 50% (elevabile al 100% per il responsabile dell'area delle operazioni commerciali) dell'emolumento fisso qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede per il ruolo di Direttore Centrale anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali, che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso.

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. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento.

7.3.2 Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con rapporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al Co-Direttore Generale

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, 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 30% ad un massimo del 50% della RAL per i dirigenti di Banca Generali;
- può arrivare al 55% della RAL per la posizione di Direttore Generale di GFM, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale;
- può arrivare al 100% della RAL per la posizione di responsabile della Divisione AM.

In tutti i casi non è previsto un minimo garantito.

Per il dirigente responsabile della Direzione Risorse gli obiettivi

fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali, che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. Il bonus range relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. I dirigenti 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. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento.

Alcuni dirigenti appartenenti a tale categoria sono inoltre assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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.

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) 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 da un minimo del 10% ad un massimo del 40% della RAL 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 rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo, in conformità a quanto previsto dalle richiamate Disposizioni di Banca d'Italia.

I dirigenti appartenenti a tale categoria 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.

Alcuni dirigenti appartenenti a tale categoria sono assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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.

7.3.4 Altri Risk Takers

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, 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 da un minimo del 25% ad un massimo del 55% della RAL per i dirigenti di Banca Generali, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali, che sarà sottoposto all'Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. Il bonus range relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. In tal caso la componente complessiva dei compensi variabili annui da ciascuno percepiti sia quali *bonus* collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard* che per partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali non potrà essere superiore al 200% della componente fissa della remunerazione.

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.

Alcuni dirigenti appartenenti a tale categoria possono inoltre essere assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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.

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 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 da un minimo del 10% ad un massimo del 50% della RAL, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

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.

Possono inoltre essere assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di

Stock Options 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.

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 del 10/6/2010 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.

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* 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 e quello dei *gates* di accesso illustrati in precedenza. La retribuzione variabile può andare da un minimo del 3% ad un massimo del 70% dell'emolumento fisso e in alcuni casi può essere più elevata in presenza di piani di ingresso o a scadenza e non prevede nessun minimo garantito.

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; (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, e (iii) una clausola di *claw-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

I *Relationship Manager* possono essere assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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. e sono inoltre destinatari di un Piano di *Stock Options* loro riservato, approvato dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010.

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.

7.4.4 Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Gestori della Divisione AM (dirigenti o non dirigenti) e di *Generali Fund Management* 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% dell'emolumento fisso e non prevede nessun minimo garantito. Possono essere assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Options* 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.

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 – 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 Rete BG, rivolta alla clientela *affluent*, i Promotori Finanziari sono finora stati qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza in junior, senior, executive consultant e professional. A tal proposito è prevista un'operazione di *rebranding* del ruolo del promotore finanziario di questa rete che porterà alla individuazione della figura del *Financial Planner*, in sostituzione degli attuali livelli. I nuovi ruoli saranno il *Junior Financial Planner*, il *Financial Planner*, il *Professional Financial Planner* e il *Private Financial Planner*. In tale ambito, oltre all'esperienza, verranno prese in considerazione anche le masse in gestione di ognuno ai fini dell'assegnazione all'una o all'altra categoria. Il *rebranding* del ruolo non comporta variazioni in termini di remunerazione rispetto alle attuali regole. 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 supervisor, gli *Executive Manager*, – e ad una struttura di primo livello, gli *Area Manager*, che riportano al *Sales Manager* che, a sua volta, risponde alla Direzione Commerciale.

Nella Divisione *Private* 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 alla Divisione *Private*.

Queste figure professionali ricevono, nell'ambito di una disciplina comune, 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 costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai Promotori Finanziari sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, della gamma di prodotti collocati, degli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte. Il sistema remunerativo 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 è interamente variabile ed è costituita da alcune 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 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 al servizio di consulenza specifica, denominato BG Advisory.

Le provvigioni sub (ii), sub (iii) e sub (iv) hanno carattere ricorrente, essendo legate all'entità del portafoglio affidato a ciascun Promotore Finanziario.

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 (i) 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 svol-

gere 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; (ii) sono previsti meccanismi di sospensione della remunerazione di carattere ricorrente nel caso di adozione nei confronti del Promotore Finanziario di un provvedimento disciplinare quale la revoca del mandato di agenzia per giusta causa o la sospensione.

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. Anche in questo caso è stata contrattualizzata la possibilità di interventi economici a carico dei *Manager* interessati.

Sono inoltre previsti per i Promotori Finanziari e per i *Manager* sistemi di incentivazione "ordinari", basati sulla individuazione di obiettivi individuali per i Promotori Finanziari e di gruppo per i *Manager*.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti. Il diritto alla percezione dei *bonus* derivanti dai suddetti sistemi è inoltre subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del *gate* d'accesso di Gruppo Bancario di cui al precedente punto 4.1. Inoltre, considerato che l'attività dei Promotori Finanziari e dei loro *Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, anche le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti 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. È inoltre prevista la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo Promotore Finanziario ai fini della determinazione del *bonus* maturato; (ii) 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.

I Promotori Finanziari ed i *Manager* di rete, ove previsto, sono inoltre:

- assegnatari di diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di Stock Options loro riservato avviato in occasione dell'ammissione alla negoziazione delle azioni Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;
- destinatari di un Piano di Stock Options loro riservato, approvato dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010.

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

Come detto, il coordinamento delle reti dei Promotori Finanziari della Direzione Commerciale e dei Promotori Finanziari della Divisione *Private* è affidato a due *Sales Manager*, a cui riportano rispettivamente gli *Area Manager* e 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*, per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione ordinari, sono applicate le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, oltre che dei *gates* di accesso, relativi al gruppo bancario ed applicate ai dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a euro 75.000,00. È stato infatti previsto un sistema di differimento dell'erogazione del compenso maturato a fronte dei piani di incentivazione per una quota pari al 40%, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo viene erogato nell'esercizio successivo, dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del raggiungimento dei *gates* di accesso previsti per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre previa verifica del superamento dei *gates* di accesso del Gruppo Bancario.

Qualora il *bonus* effettivo dei soggetti di cui trattasi sia invece inferiore alla soglia indicata di euro 75.000,00 sarà erogato interamente dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento dei *gates* di accesso del Gruppo Bancario.

8.4 Istituti accessori alla remunerazione standard

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

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

8.5 Forme di fidelizzazione

Quali forme di fidelizzazione dei Promotori Finanziari sono utilizzati diversi strumenti,;

- a) piani di *Stock Options* legati al raggiungimento di specifici obiettivi;
- b) i *bonus* differiti di fidelizzazione, specificamente destinati ai Promotori Finanziari nuovi, 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 2012

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 2012 la politica retributiva di Banca Generali per l'esercizio 2012 è stata impostata con la finalità di perseguire 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.

Le politiche di remunerazione 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 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 (Disposizioni di Banca d'Italia) che al Regolamento concernente la disciplina degli Emittenti (delibera Consob n. 18049).

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 manager, 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 incentivante collegate alla performance della Banca e del Gruppo sono state parametrizzate ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, hanno tenuto 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 secondo 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 oltre che della solvibilità del Gruppo di appartenenza, per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali, che nel 2012 rappresentavano la categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché per i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di

Management by Objectives e per i principali 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 e di un *gate* d'accesso relativo al Gruppo Assicurazioni Generali S.p.A., (comune a tutte le suddette figure con la sola eccezione dei principali manager di rete).

Il suddetto *gate* d'accesso del Gruppo Bancario è composto dai seguenti due indicatori: (i) al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute è stato individuato un *ratio* patrimoniale, il *Total Capital Ratio* (soglia minima definita del 9%) e (ii) al fine di misurare la capacità della Banca di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità, nel breve periodo piuttosto che sul lungo termine, è stato individuato un *ratio* di liquidità, il *Liquidity Ratio*, (soglia minima definita del 50%).

Si ricorda che la citata politica in materia di remunerazioni approvata dall'Assemblea degli azionisti per l'esercizio 2012, 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 relativo al Gruppo Assicurazioni Generali è stato individuato nel raggiungimento di un determinato livello di *Solvency Ratio* di Gruppo (non inferiore al 100%), calcolato sia in base ai criteri di *Solvency I* che secondo quelli di *Solvency II* e da un livello di *Solvency Ratio* di Gruppo al 31.12.2012 superiore al 120% secondo i criteri di *Solvency I*; anche tale *gate* opera attraverso una soglia *on/off*, per cui la condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è pure rappresentata dal fatto che, alla rilevazione a consuntivo a livello di gruppo di tali *Ratio*, gli stessi si posizionino sopra le soglie minime stabilite.

I *ratios* del Gruppo Bancario come sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'esercizio 2012; infatti dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2012, si rilevano i seguenti valori:

- *Total Capital Ratio* gruppo Banca Generali pari al 13% (soglia al 9%);
- *Liquidity Ratio* gruppo Banca Generali pari al 146% (soglia al 50%).

Relativamente al *gate* d'accesso relativo al Gruppo Assicurazioni Generali i dati resi noti e comunicati da Assicurazioni Generali mostrano che i *ratios* come sopra definiti sono stati tutti superati per l'esercizio 2012.

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 2012 dei *bonus* relativi agli esercizi 2010 e 2011 il cui pagamento sia stato differito nell'esercizio 2012;

b) Differimento dell'erogazione del compenso variabile

Per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Vice Direttori Generali che appartengono alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, per i principali *manager* di rete operanti all'interno del gruppo bancario, nonché per i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* che abbiano maturato nel corso dell'esercizio un bonus superiore a euro 75.000,00 viene applicato un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, è stato definito come segue: il 60% dell'importo viene erogato - verificato il superamento dei *gates* d'accesso di Gruppo Bancario e di Gruppo Generali 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 più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i Vice Direttori Generali che appartengono alla categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché per i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e per i principali *manager* di rete 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 per i *Relationship Manager* prevedevano già per il 2012 anche la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* ai fini della determinazione del *bonus* maturato.

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, sarà corrisposta in strumenti finanziari che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, sono stati individuati nelle azioni della controllante Assicurazioni Generali S.p.A.

Si rappresenta inoltre che, nella materia di cui trattasi la Banca d'Italia è recentemente intervenuta con la propria Comunicazione del 13 marzo 2013 relativa ai "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi". Con detta comunicazione l'Organo di Vigilanza, per quanto riguarda l'oggetto della presente relazione, ha richiesto per le banche che hanno adottato piani di incentivazione basati su un periodo annuale di valutazione della performance e che chiudono l'esercizio 2012 in perdita oppure con un risultato di gestione, rettificato per tenere conto dei rischi, negativo, una corretta applicazione delle disposizioni: (i) non consente di riconoscere o pagare bonus a valere sui risultati dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, al direttore generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; (ii) deve comportare, per il restante personale, almeno una significativa riduzione del bonus anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuali e della business unit di appartenenza.

Si rappresenta quindi che sono state condotte le opportune verifiche per accertare l'applicabilità o meno a Banca Generali delle indicazioni fornite dalla medesima comunicazione in merito al pagamento dei compensi variabili previsti dai piani di incentivazione relativi all'esercizio 2012.

Gli esiti di tali approfondimenti hanno evidenziato che il bilancio d'esercizio di Banca Generali S.p.A. al 31 dicembre 2012 presenta i seguenti dati:

(MIGLIAIA DI EURO)	INDIVIDUALE	CONSOLIDATO
Utile di esercizio	118.143	129.212
Risultato della gestione finanziaria	299.403	333.687
(Meno) requisiti patrimoniali I pilastro	-123.301	-170.723
(Meno) requisiti patrimoniali II pilastro	-27.500	-27.500
Risultato della gestione finanziaria rettificato	148.602	135.464

Conseguentemente, verificato che Banca Generali non ricade nelle fattispecie individuate dalla suddetta comunicazione, si ritiene che la stessa non incida sul pagamento della componente variabile della remunerazione, secondo i principi sopra richiamati.

2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2012, 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 partecipano al Comitato per la Remunerazione e Nomine e al Comitato Controllo e Rischi, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2012. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi - ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, che in relazione agli avvicendamenti intervenuti nel ruolo, sono rapportate al periodo per cui è stata ricoperta la carica - 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

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. 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.

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

2.3.1 Amministratore Delegato

Appare opportuno ricordare innanzitutto che nel corso dell'esercizio 2012 si è verificato un avvicendamento nella carica di Amministratore Delegato della Società. Detto ruolo infatti fino al 24 aprile 2012 è stato ricoperto dal dott. Giorgio Girelli, a cui da tale data è subentrato il dott. Piermario Motta, che ha pure mante-

nuto l'incarico quale Direttore Generale. Di seguito quindi si presentano i compensi corrisposti ad entrambi in funzione del ruolo ricoperto ed in proporzione al periodo di permanenza in carica. La remunerazione riconosciuta al dott. Giorgio Girelli, che ha ricoperto la carica di Amministratore Delegato dal 1° gennaio al 24 aprile 2012 è costituita da un compenso fisso, che, in conformità a quanto a suo tempo stabilito dal Consiglio di Amministrazione rapportato al periodo di carica, è ammontato ad euro 253.333.

A seguito della cessazione della carica nel corso dell'esercizio al dott. Girelli è stato liquidato il trattamento di fine mandato - istituito assimilato al trattamento di fine rapporto - accantonato annualmente in un'apposita polizza nella misura del 25% del compenso fisso percepito nei passati esercizi, per un importo lordo pari ad euro 2.021.956.

Si ricorda per completezza di informazioni che, dal 24 aprile 2012 al 23 luglio 2012, il dott. Girelli ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della società, carica per cui, in conformità a quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012, ha percepito un compenso fisso, non correlato al raggiungimento di obiettivi aziendali e rapportato al periodo di permanenza nella carica pari ad euro 71.120.

La remunerazione riconosciuta al dott. Piermario Motta per il ruolo di Amministratore Delegato che ha assunto in data 24 aprile 2012 - come sopra anticipato lo stesso ha mantenuto anche il ruolo di Direttore Generale - è composta da (i) un compenso fisso complessivo liquidato di euro 170.833 e (ii) da un compenso variabile che per il 2012 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti, in complessivi euro 99.500 per la quota riferibile alla posizione:

Il dott. Piermario Motta è stato negli anni assegnatario delle *tranche* 2010-2012 e 2011-2013 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali. A seguito della chiusura del primo triennio della *tranche* 2010-2012 del suddetto *Long Term Incentive Plan*, per effetto dei risultati raggiunti, ha maturato un *bonus* pari a euro 232.205 per la quota riferibile alla posizione. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento del piano di cui trattasi, una parte di tale bonus, nella misura del 25% ovvero del 50% dello stesso (calcolato al netto delle imposte), a discrezione dell'assegnatario, dovrà essere investita nell'acquisto di Azioni Ordinarie Assicurazioni Generali.

Al dott. Motta, in quanto Amministratore Delegato, è stata inoltre assegnata la *tranche* 2012-2014 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali.

2.3.2 Direttore Generale

Come sopra anticipato la carica di Direttore Generale è attualmente mantenuta ad interim dall'attuale Amministratore Delegato dott. Piermario Motta.

La remunerazione attribuita allo stesso per detta posizione è composta (i) da una retribuzione annua lorda onnicomprensiva pari ad euro 750.000 e (ii) da un compenso variabile che per il 2012 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti, in complessivi euro 99.500 per la quota riferibile alla posizione.

Il Direttore Generale è stato negli anni assegnatario delle *tranche* 2010-2012 e 2011-2013 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali. A seguito della chiusura del primo triennio della *tranche* 2010-2012 del suddetto *Long Term Incentive Plan* il Direttore Generale, per effetto dei risultati raggiunti, ha maturato un *bonus* pari a euro 232.205 per la quota riferibile alla posizione. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento del piano di cui trattasi, una parte di tale *bonus*, nella misura del 25% ovvero del 50% dello stesso (calcolato al netto delle imposte), a discrezione dell'assegnatario, dovrà essere investita nell'acquisto di Azioni Ordinarie Assicurazioni Generali.

Inoltre per l'esercizio 2012 ammonta a euro 92.820 il valore del contratto di sublocazione di cui beneficia il Direttore Generale per un alloggio sulla piazza di Milano.

2.3.3 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2012

La remunerazione dei Vice Direttori Generali (Dirigenti con responsabilità strategica) è composta (i) da una retribuzione annua onnicomprensiva (RAL) e (ii) da una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, come di seguito illustrato.

Più specificamente la remunerazione riconosciuta al dott. Giancarlo Fancel, Vice Direttore Generale Vicario, a cui è affidata la responsabilità della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del D. Lgs. 58/1998, è composta da (i) una retribuzione fissa complessiva di euro 230.769, (ii) da un compenso variabile che per il 2012 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti in complessivi euro 119.400, pari al 51,7% della retribuzione fissa percepita.

Il Vice Direttore Generale Vicario è stato negli anni assegnatario delle *tranche* 2010-2012 e 2011-2013 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali. A seguito della chiusura del primo triennio della *tranche* 2010-2012 del suddetto *Long Term Incentive Plan* il Vice Direttore Generale Vicario, per effetto dei risultati raggiunti, ha maturato un *bonus* pari a euro 57.974. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento del piano di cui trattasi, una parte di tale *bonus*, nella misura del 25% ovvero del 50% dello stesso (calcolato al netto delle imposte), a discrezione dell'assegnatario, potrà essere investita per l'acquisto di Azioni Ordinarie Assicurazioni Generali al fine di accedere al meccanismo di assegnazione di azioni gratuite previsto per il secondo triennio del piano come previsto dal Regolamento medesimo.

Inoltre il Vice Direttore Generale Vicario è assegnatario di residui n. 17.000 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.

Il Vice Direttore Generale Vicario è stato assegnatario della *tranche* 2012-2014 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali. La remunerazione riconosciuta al dott. Stefano Grassi, Vice Direttore Generale, a cui è affidata la responsabilità della Divisione Private, è composta da (i) una retribuzione fissa complessiva di euro 206.000 e (ii) da un compenso variabile che per il 2012 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti in complessivi euro 80.550, pari all'39,1% della retribuzione fissa.

Il Vice Direttore Generale responsabile della Divisione Private è stato negli anni assegnatario delle *tranche* 2010-2012 e 2011-2013 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali. A seguito della chiusura del primo triennio della *tranche* 2010-2012 del suddetto *Long Term Incentive Plan* il Vice Direttore Generale, per effetto dei risultati raggiunti, ha maturato un *bonus* pari a euro 50.614. Nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento del piano di cui trattasi, una parte di tale *bonus*, nella misura del 25% ovvero del 50% dello stesso (calcolato al netto delle imposte), a discrezione dell'assegnatario, potrà essere investita per l'acquisto di Azioni Ordinarie Assicurazioni Generali al fine di accedere al meccanismo di assegnazione di azioni gratuite previsto per il secondo triennio del piano come previsto dal Regolamento medesimo.

Il Vice Direttore Generale responsabile della divisioni Private è assegnatario di residui n. 37.000 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. Inoltre è stato assegnatario della *tranche* 2012-2014 del *Long Term Incentive Plan* del Gruppo Generali.

2.4 Remunerazioni per Aree di attività

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2012 per Aree di Attività sono esposte nell' *Allegato 1, par. f) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per Aree di attività*. Si riferiscono alle remunerazioni di dirigenti e di altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali) che per ruolo ed attività svolta hanno una retribuzione variabile basata sul meccanismo di Management by Objectives.

Le Aree di attività considerate si riferiscono a:

- Funzioni di controllo: funzioni di compliance, di internal audit, di gestione delle risorse umane e di risk management.
- Funzioni operative/amministrative: funzioni operanti principalmente nell'ambito delle attività operative, dei crediti, del marketing, dell'organizzazione e IT, della finanza e dell'amministrazione e pianificazione/controllo.
- Relationship Manager: personale commerciale dipendente operante nell'ambito della Divisione Private
- Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management: Gestori operanti nell'ambito della Divisione AM (istituita a seguito della fusione per incorporazione di BG SGR in Banca Generali avvenuta con efficacia 1° settembre 2012) e di Generali Fund Management. Si precisa che i dati indicati si

riferiscono all'intero esercizio, considerando i gestori della Direzione Investimenti di BG SGR, confluiti poi nella Divisione AM di Banca Generali a seguito dell'operazione di fusione.

2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2012 per le categorie del Personale più rilevante sono esposte nell'*Allegato 1, par. g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"* e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria.

In particolare:

- a) *Key Managers*: Amministratore Delegato e Direttore Generale, Vicedirettore Generale Vicario e Vicedirettore Generale responsabile della Divisione *Private* di Banca Generali; per le altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di BG SGR fino alla data di fusione per incorporazione in Banca Generali;
- b) Dirigenti responsabili delle principali aree di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale di Banca Generali: Responsabile della Direzione Operativa, della Direzione Marketing, della Direzione Crediti, della Direzione Legale e Compliance, della Direzione Risorse e della Divisione AM a seguito della fusione di BG SGR in Banca Generali. Per le altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di Generali Fund Management (di seguito anche GFM) e Consigliere Delegato di BG Fiduciaria;
- c) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile dell'Internal Audit, del Risk Management e della Compliance;
- d) altri *risk takers*: dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che sono membri del Comitato Crediti e del Comitato Rischi di Banca Generali (Responsabile della Direzione Amministrazione, della Direzione Organizzazione, Sistemi Informativi e Normativa, della Direzione Finanza) e (ii) altri dirigenti responsabili di importanti linee di business (Responsabile della Direzione *Relationship Manager* nell'ambito della Divisione *Private* e della Direzione Commerciale). Per le altre società del Gruppo Banca Generali: Presidente di BG SGR fino alla data di incorporazione di BG SGR in Banca Generali.

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 2012.

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 in larga parte da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli asset affidati al singolo Promotore e all'attività di 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 2012 il peso della commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai Promotori Finanziari) sul totale delle commissioni attive ha riscontrato una lieve diminuzione rispetto all'esercizio 2011, includendo nelle commissioni attive anche le commissioni di performance legate all'andamento dei mercati. Il dato di *pay out* rimane sostanzialmente in linea con la media degli ultimi due anni.

	PAY OUT TOTALE (CON COMMISSIONI DI PERFORMANCE)	PAY OUT (SENZA COMMISSIONI DI PERFORMANCE) (*)
2011	43,8%	45,2%
2012	41,7%	48,6%

(*) 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 2012, (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 coordi-

nata 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 attivi a fine 2012 e non assegnatari di ruoli manageriali, gli incentivi hanno rappresentato poco più del 5% della remunerazione complessiva ordinaria. Includendo le strutture manageriali si arriva quasi al 10%. Considerata infine l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito ad *Area Manager* e *Private Banking Manager*, alla remunerazione variabile degli stessi, collegata a piani di incentivazione, a partire dall'esercizio 2010, 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 2012 complessivamente per dette figure pari a euro 2.232.146, il 60% è stato liquidato nel 2012, 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/*Private Banker* 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.

Si informa che la presente tabella non è stata compilata in quanto il LTIP 2010-2012 ha prodotto effetti in termini monetari e quindi le relative informazioni sono contenute nella Tabella 3B.

Tabella 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli 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 - Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppo bancari - Allegato 1

Allegato 1, par. f) delle Disposizioni di Banca d'Italia: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per Aree di attività.

Allegato 1, par. g) delle Disposizioni di Banca d'Italia: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante".

Tabella 1
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con 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	
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.
Vagnone Paolo	Presidente CdA	08.08-31.12.12	appr. bil. 2012	1 / 9	-	13.962
	Consigliere	25.07-31.12.12	appr. bil. 2012	1	15.300	-
Motta Pier Mario	Amministratore Delegato	24.04-31.12.12	appr. bil. 2014	1/8	24.098	170.833
	Direttore Generale	01.01-31.12.12		7/8	0	-
Girelli Giorgio Angelo	Amministratore Delegato	01.01-24.04.12	cessato	1/8 / 10	7.855	253.333
	Presidente CdA	24.04-23.07.12	cessato		-	71.120
i) compensi nella società che redige il bilancio					7.855	324.453
ii) compensi da controllate e collegate					2.255	
iii) Totale					10.110	324.453
Perissinotto Giovanni	Presidente CdA	01.01-24.04.12	cessato	1	7.855	
	Consigliere	24.04-23.07.12	cessato	1	8.702	
Agrusti Raffaele	Consigliere	08.08-31.12.12	appr. bil. 2012	1	13.962	
Anaclerio Mario Francesco	Consigliere	24.04-31.12.12	appr. bil. 2014	3	24.002	
Baessato Paolo	Consigliere	01.01-31.12.12	appr. bil. 2014	3	31.953	
Bianchi Luigi Arturo	Consigliere	01.01-24.04.12	cessato	3	7.855	
Borrini Amerigo	Consigliere	01.01-24.04.12	cessato	1	7.855	
Brugnoli Giovanni	Consigliere	24.04-31.12.12	appr. bil. 2014	3	24.098	
De Vido Andrea	Consigliere	01.01-24.04.12	cessato	3	7.855	
Genovese Fabio	Consigliere	24.04-31.12.12	appr. bil. 2014	3	24.098	
Gervasoni Anna	Consigliere	24.04-31.12.12	appr. bil. 2014	3	24.098	
Lentati Attilio Leonardo	Consigliere	01.01-24.04.12	cessato	3	7.855	
Miglietta Angelo	Consigliere	01.01-31.12.12	appr. bil. 2014		31.953	
Minucci Aldo	Consigliere	01.01-24.04.12	cessato	1	7.855	
Riello Ettore	Consigliere	01.01-31.12.12	appr. bil. 2014	3	31.953	
Alessio Verni Giuseppe	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12.12	appr. bil. 2014			
i) compensi nella società che redige il bilancio					40.000	
ii) compensi da controllate e collegate					4	5.000
iii) Totale					45.000	-
Vencharutti Angelo	Sindaco effettivo	01.01-31.12.12	appr. bil. 2014			
i) compensi nella società che redige il bilancio					30.000	
ii) compensi da controllate e collegate					5	7.500
iii) Totale					37.500	-

(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					
								13.962		
								15.300		
-	-			291.905				486.836		
-	-	750.000	-	453.652	-	251.167	0	1.454.819		
				191.964	-	62.842		515.994		2.021.956
				-				71.120		
-	-	-	-	191.964	-	62.842	-	587.114	-	2.021.956
-	-	-	-	-	-	-	-	2.255		
-	-	-	-	191.964	-	62.842	-	589.369	-	2.021.956
								7.855		
								8.702		
								13.962		
			20.858					44.860		
			49.126					81.079		
			24.497					32.352		
								7.855		
			18.885					42.983		
			3.142					10.997		
			6.885					30.983		
			20.885					44.983		
			24.497					32.352		
								31.953		
								7.855		
			23.740					55.693		
-	-	-					-	-		
								40.000		
-	-	-					-	5.000		
-	-	-	-	-	-	-	-	45.000	-	-
-	-	-					-	-		
								30.000		
-	-	-					-	7.500		
-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	(1) COMPENSI FISSI		
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.	
Gambi Alessandro	Sindaco effettivo	01.01.-31.12.12	appr. bil. 2014				
i) compensi nella società che redige il bilancio						30.000	
ii) compensi da controllate e collegate					6	7.000	
iii) Totale						37.000	-
Dirigenti Con Responsabilità Strategiche	2 Vice Direttori Generali	01.01.-31.12.12					
i) compensi nella società che redige il bilancio					7/8	-	
ii) compensi da controllate e collegate					2	4.000	-
iii) Totale						4.000	-

NOTE

- (1) *Rivarsi i compensi fissi per la carica di Consigliere del CdA alla società di appartenenza.*
(2) *Compensi attribuiti in qualità di consigliere della controllata GFM S.A. e riversati alla società di appartenenza.*
(3) *Di seguito viene presentato il dettaglio dei compensi per la partecipazione a Comitati, di competenza dell'esercizio.*

NOMINATIVO	COMITATO REMUNE RAZIONI	COMITATO CONTROLLO INTERNO		TOTALE
		COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	
Anaclerio Mario Francesco		6.858	14.000	20.858
Baessato Paolo	6.885	14.741	27.500	49.126
Bianchi Luigi	3.142	7.855	13.500	24.497
Brugnoli Giovanni		6.885	12.000	18.885
De Vido Andrea	3.142			3.142
Genovese Fabio	6.885			6.885
Gervasoni Anna		6.885	14.000	20.885
Lenntati Attilio	3.142	7.855	13.500	24.497
Riello Ettore	6.885	7.855	9.000	23.740
Totale	30.081	58.934	103.500	192.515

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

I compensi attribuiti per la partecipazione al Comitato Controllo Interno prevedevano, fino al 24 aprile, una componente fissa pari ad euro 25.000 (in seguito diventata pari ad euro 10.000).

su base annua, attribuita pro rata temporis in base alla durata di permanenza nell'incarico nell'esercizio di riferimento ed un gettone di presenza di euro 4.500 (in seguito diventato di euro 2.000) per ogni riunione fino ad un massimo di euro 35.000 (poi diventati euro 24.000).

- (4) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Generfd S.p.A.*
(5) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di BG Fiduciaria SIM S.p.A.*
(6) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di BG SGR S.p.A.*
(7) *La voce relativa ai benefici non monetari include i versamenti di premi e contributi per previdenza e assistenza e altri fringe benefit, quali la concessione di un appartamento in affitto, la partecipazione a viaggi e l'utilizzo dell'autovettura aziendale.*
(8) *Il totale dei bonus e altri incentivi corrisponde al totale delle voci 2A, 3B e 4 riga III della successiva Tabella 3B.*
(9) *Il compenso fisso è stato determinato nella misura di euro 35.000 lordi annuali dal CdA del 12 settembre 2012.*
(10) *La voce relativa ai benefici non monetari include il premio annuo per la polizza di fine mandato versato dalla banca a beneficio dell'Amministratore Delegato G. Girelli.*

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		BONUSE E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
								-		
								30.000		
-	-	-					-	7.000		
-	-	-	-	-	-	-	-	37.000	-	-
								-		
	17.049	436.769		301.872		84.058		839.749		
-	-	-	-	-	-	-	-	4.000		
-	17.049	436.769	-	301.872	-	84.058	-	843.749	-	-

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	2 Vice Direttori Generali				
i) compensi nella società che redige il bilancio		15.12.2006	80.000	9,599	2009-2014
ii) compensi da controllate e collegate					
iii) Totale			80.000		

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	
NUMERO OPZIONI	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
-	-				-	-	-	-	-	
					26.000	9,797	12,037	-	54.000	-
-			-		26.000			-	54.000	-

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
Girelli Giorgio Angelo	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Ex Amministratore Delegato (*)
	Ex Amministratore Delegato (*)
(II) Compensi da controllate e collegate	
(III) Totale	
Motta Piermario	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Direttore Generale
	Direttore Generale
	Direttore Generale e Amministratore Delegato (**)
	Direttore Generale e Amministratore Delegato (**)
(II) Compensi da controllate e collegate	
(III) Totale	
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (2 Vice Direttori Generali)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Vice Direttore Generale Vicario e Vice Direttore Generale responsabile Divisione Private
	Vice Direttore Generale Vicario e Vice Direttore Generale responsabile Divisione Private
	Vice Direttore Generale Vicario e Vice Direttore Generale responsabile Divisione Private
	Vice Direttore Generale Vicario e Vice Direttore Generale responsabile Divisione Private
(II) Compensi da controllate e collegate	
(III) Totale	

NOTE

(1) 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%.

(*) Retribuzioni differite da corrispondere relativamente alla carica di Amministratore Delegato a suo tempo ricoperta.

(**) La BSC 2012 e il LTIP 2010-2012 (chiusura primo triennio) si riferiscono per il 50% alla posizione di Direttore Generale e per il 50% alla posizione di Amministratore Delegato.

(1) PIANO	(2) PREZZO DI ESERCIZIO		PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO	(3) BONUS ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS	TOTALE	
	A	B		C	A	B			C
	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO		PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI			ANCORA DIFFERITI
BSC 2010	0	0	2012-2013		93.400	0		93.400	
BSC 2011	0	0	2013-2014		98.564	98.564		197.128	
	0	0		0	0	0		0	
	0	0	0	0	191.964	98.564	0	290.528	
BSC 2010	0	0	2012-2013	0	82.500	0	0	82.500	
BSC 2011	0	0	2013-2014	0	79.247	79.247	0	158.495	
BSC 2012	119.400	79.600	2014-2015	0	0	0	0	199.000	
LTIP 2010	464.410	0		0	0	0		464.410	
	0	0	0	0	0	0	0	0	
	583.810	79.600	0	0	161.747	79.247	0	904.405	
BSC 2010	0	0	2012-2013	0	35.500	0	0	35.500	
BSC 2011	0	0	2013-2014	0	37.814	37.814	0	75.629	
BSC 2012	119.970	79.980	2014-2015	0	0	0	0	199.950	
LTIP 2010	108.588	0		0	0	0	0	108.588	
	0	0		0	0	0	0	0	
	228.558	79.980	0	0	73.314	37.814	0	419.667	

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
Perissinotto Giovanni (1)	Presidente	Banca Generali	25.000	-	-	25.000
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Generali	13.284	-	-	13.284
Girelli Giorgio (2)	Amministratore Delegato	Banca Generali	-	-	-	-

NOTE

(1) Perissinotto Giovanni Presidente CdA fino al 24 aprile 2012 e Consigliere fino al 23 luglio 2012.

(2) Girelli Giorgio Amministratore Delegato fino al 24 aprile 2012 e Presidente CDA dal 24 aprile 2012 al 23 luglio 2012.

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
2	Banca Generali	-	26.000	-	26.000

NOTE

(1) Azioni relative all'esercizio del piano di stock option 15 dicembre 2006.

Allegato 1 F) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività

A) Funzioni di controllo

Banca Generali: Servizio Internal Audit, Servizio Risk Management, Direzione Legale e Compliance e Direzione Risorse.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE
Banca Generali	7	713.165	209.475	922.640

B) Funzioni operative/amministrative

Banca Generali: Direzione Operativa, Direzione Crediti, Direzione Commerciale, Direzione Organizzazione Sistemi Informativi e Normativa, Direzione Marketing, Direzione Finanza, Direzione Amministrazione, Direzione Pianificazione e Controllo, Servizio Comunicazione Esterna, Servizio Analisi Strategiche e dei Mercati Finanziari, Servizio Investor Relations, Regolamento Prodotti (nell'ambito della Direzione Legale).

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE
Banca Generali (*)	22	2.284.525	786.390	3.070.915

NOTE

(*) È incluso anche, fino al 31/08/2012, il Responsabile della Direzione Operations di BG SGR.

C) Relationship manager

Personale commerciale della Divisione Private.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE
Banca Generali	58	4.726.052	1.094.111	5.820.163

D) Gestori

Gestori della Divisione AM di Banca Generali (Direzione Investimenti di BG SGR fino al 31 agosto 2012) e gestori di Generali Fund Management.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE
Banca Generali	15	1.159.787	619.193	1.778.980
GFM	14	1.050.909	250.803	1.301.712

La componente "Variabile 2012" si riferisce ai bonus 2012 (BSC MBO) maturati per competenza.

Allegato 1 G)**Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"**

Con indicazione di:

- i) importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente 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 ed altre tipologie;
- iii) gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra parti già accordate e non;
- iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
- v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati 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 pagato ad una singola persona.

A) Key managers

Banca Generali: Amministratore Delegato (dott. Girelli fino al 24 aprile 2012; dott. Motta dal 24 aprile 2012); Dirigenti Key Manager: Direttore Generale, Vicedirettore Generale Vicario e Vicedirettore Generale responsabile della Divisione Private.

Relativamente alle altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di BG SGR (carica cessata in data 31 agosto 2012 a seguito della fusione per incorporazione in Banca Generali).

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	AD	2	424.167	331.705	755.872	331.705	-	-	-
Banca Generali	Dirigenti Key Manager	3	1.186.769	640.243	1.827.012	640.243	-	-	-
BG SGR	DG	1	146.667	273.504	420.171	273.504	-	-	-

B) Dirigenti responsabili delle principali aree di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'amministratore delegato o al direttore generale

Banca Generali: Responsabile della Direzione Operativa, della Direzione Marketing, della Direzione Crediti, della Direzione Legale e Compliance, della Direzione Risorse e, dal 01/09/2012, dal Responsabile della Divisione AM. Non vengono ricompresi in tale categoria il dirigente responsabile della funzione di Investor Relations, Comunicazione esterna e Analisi Strategiche e dei Mercati Finanziari in considerazione del ridotto impatto delle funzioni sul profilo di rischio della banca.

Relativamente alle altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di GFM e Consigliere Delegato di BG Fiduciaria (cessato in data 24/07/2012 al quale è subentrato un collaboratore, già dipendente di altra società del Gruppo Bancario).

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	6	735.460	288.815	1.024.275	288.815	-	-	-	-
GFM	1	188.297	99.750	288.047	99.750	-	-	-	-
BG Fiduciaria	1	116.429	0	116.429	0	-	-	-	-

III) REM.DIFFERITE**		IV) REM.DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****			VI) TFR ****			
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
191.964	138.364	191.964	-	-	-	-	2.021.956	1	-	-	-
235.062	236.842	235.062	-	-	-	-	-	-	-	-	-
66.401	113.848	66.401	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM.DIFFERITE**		IV) REM.DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****			VI) TFR ****			
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
15.526	49.441	15.526	-	-	-	-	-	-	-	-	-
37.740	59.307	37.740	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	297.037	1	64.952	1	64.952

C) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo**Banca Generali:** Responsabile dell' Internal Audit, del Risk Management e della Compliance.

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	II) RETRIBUZIONE			III) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		3	243.108	65.070	308.178	65.070	-	-	-

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 Amministrazione, della Direzione Organizzazione - Sistemi Informativi e Normativa, della Direzione Finanza), altri dirigenti responsabili di importanti linee di business (Responsabile della Direzione Relationship Manager nell'ambito della Divisione Private e della Direzione Commerciale) e il dirigente che fino al 31/08/2012 ha rivestito la carica di Presidente di BG SGR. 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	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	II) RETRIBUZIONE			III) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2012	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		6	1.017.286	343.461	1.360.747	343.461	-	-	-

(*) Per il 2012 la componente variabile è rappresentata da meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile e delle tranches 2010-2012 del Long Term Incentive Plan (chiusura primo triennio).

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

(***) Quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2010 e del 2011 per le quali è stato accertato il superamento del gate di accesso per il pagamento e che verranno erogate nel corso del 2013.

(****) Le voci comprendono anche gli importi relativi al trattamento di fine rapporto e le indennità di preavviso contrattualmente previste.

III) REM.DIFFERITE**		IV) REM.DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****				VI) TFR ****		
ACCORDATE	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 ****		
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
77.123	38.790	77.123	-	-	-	-	420.000	1	-	-	-

Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2013 al quadro normativo di riferimento

Premessa

Ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (Banca d'Italia, marzo 2011), in sede di definizione di tali politiche la funzione di compliance è chiamata a valutare la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento. Ai sensi delle medesime disposizioni, la funzione di compliance verifica, 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.

Date tali premesse, la funzione di compliance, in sede di definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2013, 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 riservata particolare attenzione anche alla verifica del rispetto 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 di delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011. Le politiche di remunerazione proposte si propongono infatti di assolvere in un'unica soluzione alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione introdotte dalla disciplina del settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia) e dal regolamento concernente la disciplina degli emittenti (delibera Consob n. 18049).

Nell'analisi della conformità delle politiche di remunerazione si è inoltre tenuto conto della comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo u.s. ("Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi") con particolare riferimento alle disposizioni volte a pervenire – per il complesso del sistema – ad una significativa riduzione della remunerazione variabile.

Situazione riscontrata

In via generale e tenuto conto dell'applicazione, ove prevista, del principio di proporzionalità, 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;
- risulta attivato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del "personale più rilevante" dell'azienda a cui si

applicano, nel rispetto del già citato principio di proporzionalità, le previsioni di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia;

- il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è legato, per i soggetti identificati nella politica di remunerazione, 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 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 a specifici macro aggregati. Ciò consente di evitare che le politiche di incentivazione (i) possano privilegiare la distribuzione di prodotti del Gruppo di appartenenza rispetto a prodotti di terzi e (ii) possano concretizzarsi in spinte alla vendita di singoli prodotti;
- non prevede l'assegnazione di obiettivi finanziari alle funzioni di controllo.

Conclusioni

Date tali premesse e considerato il principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remun-

nerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione. A tal proposito, in linea con le raccomandazioni contenute nella comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo u.s. sopra richiamata, si ritiene che la previsione di adeguati obiettivi quantitativi di natura finanziaria all'interno del sistema premiante, unitamente ai gate d'accesso già identificati, sia idonea ad assicurare un'op-

portuna contrazione della remunerazione variabile sino al completo annullamento della medesima nel caso di scenari negativi per il gruppo bancario.

SERVIZIO COMPLIANCE
Paolo Rupil

Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2012

Internal Audit

Audit Report

SOCIETÀ	BANCA GENERALI		
PROCESSO	POLITICHE DI REMUNERAZIONE		
OWNER PROCESSO	Direzione Risorse Direzione Pianificazione e Controllo Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale Direzione Legale e Compliance Servizio Risk Management		
OBIETTIVO INDAGINE	Verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed alle politiche approvate dall'Assemblea		
GIUDIZIO	TIPOLOGIA RISCHI: Compliance, Strategico, Operativo		
	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	DISEGNO:	Soddisfacente
		FUNZIONAMENTO:	Soddisfacente
SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI: Soddisfacente			
AUDIT TEAM	F. Barraco, L. Alemanno		
DATA	22 marzo 2013		

La funzione di Revisione Interna ha verificato per l'anno 2012 la rispondenza delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed alle politiche approvate dall'Assemblea.

Dalla revisione è emerso che:

- 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;
- 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. Inoltre, 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;

- la rilevazione degli obiettivi quantitativi avviene attraverso un processo che coinvolge le funzioni di Risk Management e di Pianificazione e Controllo; la valutazione degli obiettivi qualitativi avviene in un quadro di adeguata formalizzazione, descrizione dei comportamenti e di coerenza con il ruolo e le mansioni;
- la trasparenza delle informazioni è garantita dalla struttura delle singole *Balanced Scorecards* che unitamente al riepilogo dettagliato dei singoli obiettivi ne riportano una precisa descrizione, eventuali note, gli elementi di calcolo, il responsabile e la fonte del controllo.

La revisione consente di esprimere completa *assurance* sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alla vigente normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 24 aprile 2012 ed ha evidenziato la presenza di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace e soddisfacente.

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 dall'inizio dell'esercizio ha svolto i compiti attribuitigli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

Al fine di svolgere nel miglior modo possibile tali attribuzioni, il Comitato ha ravvisato la necessità di disporre, a supporto della propria attività, di uno studio di settore relativamente alla remunerazione dell'amministratore delegato e dei dirigenti della banca. Ha quindi conferito incarico alla società indipendente HayGroup Srl affinché provvedesse a redigere uno studio di benchmark dei peers per quanto riguarda la struttura dei compensi delle funzioni apicali. Nella seduta del 15 ottobre 2012 il Comitato ha esaminato le risultanze dello studio commissionato, dal quale non è emerso alcun rilievo specifico relativamente alla attuale situazione retributiva dei dipendenti della banca e del gruppo bancario, che è risultata essere delineata tenendo conto della specificità del settore nel cui ambito la banca si trova ad operare.

Con riferimento al processo di definizione ed attuazione delle politiche in materia di remunerazione il Comitato per la Remunerazione e Nomine (i) ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2012, 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 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; (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 Key managers e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi; (vii) ha esaminato il resoconto relativo all'applicazione nell'esercizio 2012 delle politiche di remunerazione approvate. In tale ambito ha tenuto conto della comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo u.s. ("Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi") con particolare riferimento alle verifiche condotte per accertare l'insussistenza delle situazioni ostative, individuate dalla medesima comunicazione, al pagamento dei compensi variabili previsti dai piani di incentivazione relativi all'esercizio 2012.

Il Comitato per la **Remunerazione e Nomine**, ha inoltre proceduto ad esaminare (i) l'autovalutazione, definita su dati di bilancio aggiornati di fine esercizio, finalizzata all'identificazione del personale più rilevante come definito dalle disposizioni di vigilanza e (ii) la proposta di politiche di remunerazione per l'esercizio 2013, ritenendoli coerenti, tenuto anche conto dell'applicazione del principio di proporzionalità, sia con le disposizioni di Banca d'Italia che di Consob in materia. In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti e con gli indirizzi del CEBS, 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, 27 marzo 2013

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

Nomina di due Consiglieri di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

nel corso dell'esercizio 2012 due consiglieri della società, il dott. Giorgio Angelo Girelli (che ricopriva anche il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione) ed il dott. Giovanni Perissinotto hanno rassegnato le dimissioni dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, in loro sostituzione in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone e in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti.

La procedura di cooptazione è avvenuta in conformità a quanto previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, che prevede che, ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, il Consiglio di Amministrazione (i) identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi di corretto assolvimento delle proprie funzioni, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini e (ii) verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Il predetto provvedimento prevede anche, tra l'altro, che, in caso di cooptazione degli amministratori i risultati dell'analisi di cui sub (i), il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine e la verifica di cui sub (ii) siano forniti alla prima assemblea successiva alla cooptazione. In allegato alla presente potete quindi prendere visione dell'estratto del verbale del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2012, in cui sono rappresentate le risultanze delle analisi effettuate (allegato sub A), del parere in proposito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 25 luglio 2012 (allegato sub B), degli esiti della verifica di cui sub (ii) effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 settembre 2012 (allegato sub C) e del parere in merito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 11 settembre 2012 (allegato sub D).

Si ricorda che l'art. 2386 del codice civile stabilisce che l'Amministratore cooptato resti in carica sino alla successiva Assemblea; la stessa coincide con quella convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012.

Alla luce di quanto precede, nel ricordare che:

- l'art. 15 dello Statuto sociale, prevede che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un minimo di 7 ad un massimo di 12 componenti;
- l'Assemblea degli Azionisti, con deliberazione adottata il 24 aprile 2012, ha stabilito che, per il triennio di carica 2012/2014, l'organo amministrativo sia costituito da 10 membri,

si propone all'Assemblea dei Soci di assumere le decisioni di competenza, provvedendo a nominare, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile e 15 comma 14 dello Statuto Sociale, due componenti del Consiglio di Amministrazione, stabilendo altresì che il loro mandato scada assieme a quello degli altri Amministratori oggi in carica, e dunque con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2014.

Ai sensi del ricordato Provvedimento della Banca d'Italia di data 11 gennaio 2012 e dall'art. 2 del Codice di Autodisciplina per le società quotate, ai fini dell'assunzione delle decisioni di competenza si portano a Vostra conoscenza, in allegato alla presente, le indicazioni elaborate dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2013 in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale del Consiglio di Amministrazione (allegato sub E) ed il parere in merito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 7 marzo 2013 (allegato sub F).

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 Trento n. 8,

- visto l'art. 2386 del Codice Civile;
- visto l'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione e le indicazioni dallo stesso fornite in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale,

delibera

- 7) di nominare quali componenti del Consiglio di Amministrazione:
- 8) di fissare la scadenza della carica dei nominati Amministratori, unitamente a quella degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione oggi in carica, al termine dello svolgimento dell'adunanza assembleare chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2014.”

Milano, 8 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

Verbale

della riunione del Consiglio di Amministrazione della Banca Generali S.p.A. tenuta a Milano presso gli uffici della società siti in P.zza S. Alessandro 4, ed ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale, in simultaneo collegamento in videoconferenza con gli uffici operativi di Trieste, siti in Corso Cavour 5/a, il giorno 25 luglio 2012, dalle ore 10,00 alle ore 13,30.

Sono presenti a Milano:

l'Amministratore Delegato	Piermario MOTTA
i Membri del Consiglio di Amministrazione	Mario Francesco ANACLERIO
	Paolo BAESSATO
	Giovanni BRUGNOLI
	Fabio GENOVESE
	Anna GERVASONI
	Angelo MIGLIETTA

nonché il Segretario del Consiglio sig.ra Cristina RUSTIGNOLI.

Viene quindi attivato il collegamento in videoconferenza con gli uffici operativi di Trieste siti in Corso Cavour 5/a, ove sono presenti:

i Membri del Collegio Sindacale	Giuseppe ALESSIO VERNI'
	Alessandro GAMBI
	Angelo VENCHIARUTTI

È assente giustificato il sig. Ettore RIELLO - Consigliere.

Partecipa alla riunione anche il Vice Direttore Generale Vicario dott. Giancarlo FANCEL.

Assume la presidenza della riunione, ai sensi dell'art. 16 comma 4 dello Statuto Sociale, il Consigliere dott. Paolo BAESSATO, il quale accertato il numero legale dei presenti, dichiara aperta la seduta alle ore 10,00.

Invita quindi l'avv. Cristina RUSTIGNOLI, nella sua qualità di Segretario del Consiglio di Amministrazione, a redigere il verbale della riunione e dà lettura dell'ordine del giorno:

1. Approvazione del verbale relativo alla precedente riunione consiliare.
- 1bis. Deliberazioni ai sensi dell'art. 2386 del c.c. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale
2. Comunicazioni del Presidente.
3. Approvazione della relazione semestrale sull'andamento della gestione ed esame della situazione contabile al 30 giugno 2012.
4. Approvazione del bilancio sociale.
5. Informative dell'Amministratore Delegato.
6. Provvedimenti in materia di affidamenti.
7. Provvedimenti amministrativi.

8. Varie ed eventuali.

OMISSIS

Il dott. Baessato introduce quindi il Punto 1bis - Deliberazioni ai sensi dell'art. 2386 del c.c. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale

ed al proposito ricorda che in data 23 luglio 2012 il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e che, sempre in data 23 luglio 2012, il consigliere Giovanni Perissinotto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere di Banca Generali.

Informa quindi che, conseguentemente alle predette dimissioni, occorre ora assumere le conseguenti decisioni. A tale riguardo rammenta che il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini. Ricorda altresì che il predetto provvedimento prevede che tali valutazioni avvengano - con il supporto del Comitato per la Remunerazione e Nomine - anche nell'ipotesi di cooptazione e che in tali casi i risultati delle analisi, il parere del Comitato e le verifiche successive siano forniti alla prima assemblea degli azionisti successiva alla cooptazione.

Il dott. Baessato ricorda quindi che l'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile u.s. e che a tal fine il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo u.s. (tali indicazioni, portate a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società, sono contenute nel documento in possesso dei presenti ed acquisto agli atti del presente verbale). Rammenta inoltre che il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione stesso nella seduta dell'8 maggio u.s.

Ritiene opportuno, anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione, proporre la conferma delle deliberate indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, che le decisioni in merito alla cooptazione avvengano nel rispetto delle indicazioni formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo scorso. Osserva quindi che le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere. Per quanto riguarda

il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, ricorda che le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci; mentre per quanto riguarda le caratteristiche professionali – fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore – rammenta che il suddetto documento richiede:

- (i) per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi, che lo stesso sia individuato tra soggetti che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca;
- (ii) con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, 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. In tale contesto gli amministratori devono 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

Il dott. Baessato precisa che i consiglieri da cooptare non è necessario siano in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto i due consiglieri dimissionari non erano in possesso di detto requisito), mentre – al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile u.s., sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. – ritiene opportuno che entrambe le figure da cooptare – qualora si ritenga di cooptarne due – siano scelte tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari. Per quanto riguarda la scelta del Presidente invita poi ad individuare tra i consiglieri che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca.

Alla luce di quanto sopra esposto, propone al Consiglio di Amministrazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale e dall'art. 2386 del codice civile, di:

- (i) confermare – anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione – le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012;
- (ii) assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni;

- (iii) procedere conseguentemente alla sostituzione dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione due nuovi membri, di esperienza bancaria od assicurativa;
- (iv) procedere seduta stante alla sostituzione di uno dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione un nuovo membro, di esperienza bancaria ed assicurativa. A tale proposito propone che venga cooptato fino alla prossima adunanza assembleare, il dott. Paolo Vagnone, Direttore Generale e Country Manager per la Country Italy di Assicurazioni Generali S.p.A., di cui illustra brevemente il relativo curriculum vitae, che viene acquisito agli atti del presente verbale;
- (v) riservarsi ogni decisione in merito alla più opportuna sostituzione del secondo consigliere dimissionario, al fine di individuare in un breve lasso di tempo la figura dotata delle caratteristiche professionali più idonee in linea con le indicazioni quali-quantitative formulate dal Consiglio di Amministrazione;
- (vi) riservarsi altresì la nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione all'esito delle decisioni di cui sub (v).

Il dott. Baessato Il dott. Baessato quindi, in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, dà lettura del parere favorevole (il cui testo in possesso dei presenti viene allegato sub A) al presente verbale) espresso, nel corso della riunione svoltasi nella mattinata odierna, dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito alle proposte sopra enunciate. Chiede quindi al Presidente del Collegio Sindacale di esprimere l'approvazione del Collegio alla proposta cooptazione ed il parere del Collegio sulle altre proposte di delibera.

Il Presidente del Collegio Sindacale, dott. Alessio Verni, esprime, a nome del Collegio Sindacale ed ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ., l'approvazione del Collegio stesso alla delibera di cooptazione testé proposta ed il parere favorevole alle altre proposte.

Il Consiglio di Amministrazione,

- udito quanto proposto dal dott. Baessato,
- preso atto del parere favorevole espresso dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine
- preso atto del parere espresso dal Collegio Sindacale,

all'unanimità delibera:

- a) di confermare – anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione – le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, come riprodotte nel testo acquisito agli atti del presente verbale;
- b) di assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni;
- c) di procedere conseguentemente alla sostituzione dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione due nuovi membri, di esperienza bancaria od assicurativa;

- d) di cooptare l'ing. Paolo VAGNONE nato a Torino il 4 dicembre 1963, c.f. VGNPLA63T04L219E, cittadino italiano, domiciliato per la carica in Trieste, Via Machiavelli 4, quale nuovo membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. con effetto dalla data odierna e sino alla prossima adunanza assembleare ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale e dall'art. 2386 del codice civile;
- e) di riservarsi ogni decisione in merito alla più opportuna sostituzione del secondo consigliere dimissionario, al fine di individuare in un breve lasso di tempo la figura dotata delle caratteristiche professionali più idonee in linea con le indicazioni quali-quantitative formulate dal Consiglio di Amministrazione;
- f) di procedere alla nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione solo all'esito della deliberazione di cui sub e).

OMISSIS

A questo punto, null'altro essendovi da deliberare e nessuno chiedendo la parola, la riunione è sciolta ad ore 13,30.

il Presidente
Paolo Baessato

il Segretario
Cristina Rustignoli

Allegato sub B)

Parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Banca Generali S.p.A. ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, in merito alla proposta di cooptazione in seno al Consiglio di Amministrazione

Nella riunione tenutasi in data 25 luglio 2012, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare le proposte di cooptazione in seno al Consiglio di Amministrazione, al fine di sostituire due consiglieri dimissionari.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato ha preso atto che:

- in data 23 luglio 2012 il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e che, sempre in data 23 luglio 2012, il dott. Giovanni Perissinotto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere di Banca Generali;
- che, a seguito delle ricordate dimissioni è necessario che il consiglio di Amministrazione proceda con l'assunzione delle conseguenti decisioni.

Ricordato quindi che:

- il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati – ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza – ritenuto opportuno a questi fini;
- il predetto provvedimento prevede che tali valutazioni avvengano – con il supporto del Comitato per la Remunerazione e Nomine – anche nell'ipotesi di cooptazione e che in tali casi i risultati delle analisi, il parere del Comitato e le verifiche successive siano forniti alla prima assemblea degli azionisti successiva alla cooptazione;
- l'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile u.s. e che a tal fine il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo u.s., portandole a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società;
- il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione stesso nella seduta del 8 maggio u.s.,

il Comitato per la Remunerazione e Nomine, preso atto che la proposta prevede, anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione, di confermare le deliberate indicazioni qua-

li-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, che le decisioni in merito alla cooptazione avvengano nel rispetto delle indicazioni formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo scorso;

osservato quindi che:

- le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere;
- per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci;
- per quanto riguarda le caratteristiche professionali – fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore – le suddette indicazioni richiedono:
 - (i) per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi, che lo stesso sia individuato tra soggetti che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca;
 - (ii) con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, 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. In tale contesto gli amministratori devono 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari;

- non è necessario che i consiglieri da cooptare siano in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto i due consiglieri dimissionari non erano in possesso di detto requisito);
- al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile u.s., sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. – appare opportuno che entrambe le figure da cooptare – qualora si ritenga di cooptarne due – siano scelte tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari,

all'unanimità ha valutato favorevolmente le proposte che, alla luce di quanto sopra esposto, verranno presentate al prossimo Consiglio di Amministrazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale e dall'art. 2386 del codice civile, ed in particolare:

- a) di confermare – anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione – le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del

- 13 marzo u.s.;
- b) di assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni;
- c) di procedere conseguentemente alla sostituzione dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione due nuovi membri, di esperienza bancaria ed assicurativa;
- d) di individuare nell'ing. Paolo Vagnone, Direttore Generale e Country Manager per le Country Italy di Assicurazioni Generali S.p.A. una delle due figure idonee ad essere cooptate in seno al Consiglio di Amministrazione;
- e) di riservarsi ogni decisione in merito alla più opportuna sostituzione del secondo consigliere dimissionario, al fine di individuare in un breve lasso di tempo la figura dotata delle caratteristiche professionali più idonee in linea con le indicazioni quali-quantitative formulate dal Consiglio di Amministrazione;
- f) di procedere alla nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione solo all'esito delle deliberazioni di cui sub d) e sub e).

Milano, 25 luglio 2012

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Allegato sub C)

Verifica della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e quella effettiva

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012

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.

È inoltre necessario che i consiglieri dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 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 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, 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 ed assicurino un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale.

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 dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle 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 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, contestualmente alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per il rinnovo delle cariche sociali, aveva provveduto a definire la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione della banca, formulando le proprie considerazioni in merito (i) al numero degli amministratori, (ii) alla tipologia degli amministratori, (iii) alla rappresentanza di genere, (iv) alle caratteristiche professionali e (v) al cumulo di incarichi.

Il sostanziale rispetto delle stesse in sede di nomina è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione del 8 maggio u.s.

Successivamente alla nomina del Consiglio di Amministrazione, avvenuta da parte dell'Assemblea dei soci di data 24 aprile 2012, sono intervenute alcune variazioni nella composizione del Consiglio di Amministrazione, per effetto:

- delle dimissioni rassegnate in data 23 luglio 2012 dal dott. Giorgio Angelo Girelli dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società,
- delle dimissioni rassegnate in data 23 luglio 2012 dal dott. Giovanni Perissinotto dalla carica di Consigliere della Società,
- della cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 25 luglio 2012, del dott. Paolo Vagnone alla carica di Consigliere della Società,
- della cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 8 agosto 2012, del dott. Raffaele Agrusti alla carica di Consigliere della Società,
- della nomina avvenuta in data 8 agosto 2012, del dott. Paolo Vagnone a Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il ricordato provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che le predette valutazioni avvengano – con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine – anche nell'ipotesi di cooptazione e che in tali casi i risultati delle analisi, il parere del Comitato e le verifiche successive siano forniti alla prima assemblea degli azionisti successiva alla cooptazione.

A seguito delle ricordate dimissioni, il Consiglio di Amministrazione, al fine di procedere all'assunzione delle decisioni di propria competenza, in data 25 luglio 2012, – osservato che le stesse non inficiavano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere – ha deliberato di confermare (anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione) le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e di assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni, procedendo alla sostituzione dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione due nuovi membri, di esperienza bancaria od assicurativa.

Si rende quindi ora necessario procedere alla verifica del mantenimento della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva anche all'esito delle cooptazioni intervenute.

1. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Numero degli Amministratori

Con riferimento alla determinazione ottimale dal punto vista quantitativo del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Banca Generali del 13 marzo u.s. ha ritenuto 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, reputando che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia un efficace funzionamento dei lavori consiliari.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile u.s. – rispettando tali indicazioni – aveva provveduto a determinare in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali.

A seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni dei consiglieri ing. Paolo Vagnone e dott. Raffaele Agrusti il numero dei consiglieri è rimasto fissato in 10.

2. 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, 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, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti.

Le dimissioni di due consiglieri intervenute in data 23 luglio u.s. non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti, in quanto sia il dott. Giorgio Angelo Girelli, sia il dott. Giovanni Perissinotto non risultavano in possesso dei requisiti di indipendenza.

Anche i consiglieri che attraverso la cooptazione sono stati chiamati a sostituirli non risultano in possesso dei requisiti di indipendenza, ai sensi dell'art. 147-ter comma 4 e 148 comma 3 del D.Lgs 58/1998, dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina per le società quotate nonché dell'art. 37 comma 1 lettera d) del regolamento Consob n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Anche a seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni il Consiglio di Amministrazione risulta composto in maggioranza da amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza (sei rispetto ai 4 non in possesso di detti requisiti).

Il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione adottato da Banca Generali stabilisce 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.

Avute presenti le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione in merito agli amministratori che possono essere qualificati come non esecutivi, si conferma che, anche a seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni, dei dieci amministratori in carica, solo due risultano attualmente essere esecutivi: l'Amministratore Delegato dott. Piermario Motta (a seguito dei poteri allo stesso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile u.s.) e l'ing. Paolo Vagnone in quanto alla data odierna Country Manager per l'Italia della controllante Assicurazioni Generali S.p.A. Si precisa che il rapporto tra amministratori esecutivi e non esecutivi rimarrà invariato anche a seguito della variazione dell'assetto di governance deliberata dalla controllante Assicurazioni Generali e che entrerà in vigore dal 1 ottobre p.v.; a

partire da tale data infatti l'ing. Paolo Vagnone non risulterà più essere amministratore esecutivo, mentre il dott. Raffaele Agrusti, che assumerà la carica di country manager per l'Italia, diverrà amministratore esecutivo.

3. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Rappresentanza di genere

L'art. 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. – nel condividere le finalità e le motivazioni che hanno portato all'adozione della suddetta normativa – ha ritenuto che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non possa prescindere dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla citata normativa, reputando che nella definizione ritenuta ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione debba essere considerato anche un criterio di genere, prevedendo che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia individuato tra gli appartenenti al genere meno rappresentato.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile u.s. – rispettando tali indicazioni – ha provveduto a nominare un consigliere di genere femminile, nominando la prof.ssa Anna Gervasoni dando così rappresentatività al genere meno rappresentato.

Le dimissioni intervenute e le successive cooptazioni non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale quanto a rappresentanza di genere.

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali

Ai sensi della ricordata normativa vigente, 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 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 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. ha rappresentato la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, 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, ritenendo altresì che la diversificazione delle competenze consenta di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari.

Anche per quanto riguarda i consiglieri cooptati, 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), il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012, ha verificato – sulla base della documentazione dagli stessi presentata – il possesso dei requisiti di professionalità per ciascuno di essi, accertando che sono stati scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che hanno maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio (di un quinquennio per il Presidente del Consiglio di Amministrazione) attraverso l'esercizio di:

- (i) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- (ii) attività professionali in materia attinente al settore credito, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- (iii) attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche.

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, il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012, ha verificato – sulla base della documentazione dagli stessi presentata – il possesso da parte di ciascun amministratore 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s., al fine di individuare la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale ha delineato un insieme di competenze che ha reputato 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.

Con riferimento ai componenti, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. ha ritenuto 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. In tale contesto ha suggerito che gli amministratori venissero scelti tra coloro che avessero 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 25 luglio e dell'8 agosto u.s. – al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'Assemblea dei soci del 24 aprile u.s. sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. – ha ritenuto di individuare i soggetti da cooptare tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari.

Per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, – cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi –, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. ha ritenuto importante che lo stesso fosse individuato tra soggetti che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca.

Il Consiglio di Amministrazione dell'8 agosto 2012 – rispettando tali indicazioni – ha provveduto a nominare Presidente del Consiglio di Amministrazione l'ing. Paolo Vagnone, che ha già ricoperto il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione di RAS Bank e di consigliere di Unicredit.

Infine, relativamente all'età degli amministratori, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. in considerazione della *best practice* di sistema che si sta diffondendo, ha auspicato che i candidati non superassero, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi.

Anche a seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni gli amministratori della società risultano essere stati scelti tra soggetti di età inferiore alle soglie stabilite.

Milano, 12 settembre 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub D)

Parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Banca Generali S.p.A. ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, in merito alla verifica del mantenimento della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dalle nomine deliberate dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012, delle successive dimissioni intervenute in data 23 luglio 2012 e delle cooptazioni intervenute in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012

Nella riunione tenutasi in data 11 settembre 2012, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per verificare il mantenimento della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale (come definita dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e successivamente confermata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 luglio 2012) e quella effettiva risultante dalle nomine deliberate dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012, dalle successive dimissioni di due consiglieri intervenute in data 23 luglio 2012 e dalle cooptazioni intervenute in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012.

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 del 4 marzo 2008 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, il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, contestualmente alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per

il rinnovo delle cariche sociali, aveva provveduto a definire la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione della banca, formulando le proprie considerazioni in merito (i) al numero degli amministratori, (ii) alla tipologia degli amministratori, (iii) alla rappresentanza di genere, (iv) alle caratteristiche professionali e (v) al cumulo di incarichi.

Il sostanziale rispetto delle stesse in sede di nomina è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione del 8 maggio u.s.

Successivamente alla nomina del Consiglio di Amministrazione, avvenuta da parte dell'Assemblea dei soci di data 24 aprile 2012, sono intervenute alcune variazioni nella composizione del Consiglio di Amministrazione, per effetto:

- delle dimissioni rassegnate in data 23 luglio 2012 dal dott. Giorgio Angelo Girelli dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società,
- delle dimissioni rassegnate in data 23 luglio 2012 dal dott. Giovanni Perissinotto dalla carica di Consigliere della Società,
- della cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 25 luglio 2012, del dott. Paolo Vagnone alla carica di Consigliere della Società,
- della cooptazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in data 8 agosto 2012, del dott. Raffaele Agrusti alla carica di Consigliere della Società,
- della nomina avvenuta in data 8 agosto 2012, del dott. Paolo Vagnone a Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Il ricordato provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che le predette valutazioni avvengano - con il supporto del Comitato per la Remunerazione e le Nomine - anche nell'ipotesi di cooptazione e che in tali casi i risultati delle analisi, il parere del Comitato e le verifiche successive siano forniti alla prima assemblea degli azionisti successiva alla cooptazione.

A seguito delle ricordate dimissioni, il Consiglio di Amministrazione, al fine di procedere all'assunzione delle decisioni di propria competenza, in data 25 luglio 2012, – osservato che le stesse non inficiavano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere – ha deliberato di confermare (anche in considerazione del breve lasso temporale intercorso dalla nomina del Consiglio di Amministrazione) le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e di assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni, procedendo alla sostituzione dei consiglieri dimissionari cooptando all'interno del Consiglio di Amministrazione due nuovi membri, di esperienza bancaria od assicurativa.

Il Comitato ha quindi effettuato l'attività di verifica richiesta, sulla base della relazione appositamente predisposta.

Il Comitato ha quindi ripercorso le indicazioni fornite agli azionisti dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. e riconfermate in data 25 luglio u.s. dal Consiglio stesso al fine di procedere alla cooptazione, in merito alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale e, in particolare ha verificato che:

- (i) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione – Numero degli amministratori", il Consiglio di Banca Generali del 13 marzo u.s. ha ritenuto 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, reputando che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia un efficace funzionamento dei lavori consiliari. L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile u.s. – rispettando tali indicazioni – aveva provveduto a determinare in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali. A seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni dei consiglieri ing. Paolo Vagnone e dott. Raffaele Agrusti il numero dei consiglieri è rimasto fissato in dieci;
- (ii) con riferimento alla "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, 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, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti. Anche a seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni il Consiglio di Amministrazione risulta composto in maggioranza da amministratori in pos-

sesso dei requisiti di indipendenza (sei rispetto ai 4 non in possesso di detti requisiti);

- (iii) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione – Tipologia di Amministratori", il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione adottato da Banca Generali stabilisce 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. Avute presenti le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione in merito agli amministratori che possono essere qualificati come non esecutivi, anche a seguito delle dimissioni intervenute e delle successive cooptazioni, dei dieci amministratori in carica, solo due risultano attualmente essere esecutivi: l'Amministratore Delegato dott. Piermario Motta (a seguito dei poteri allo stesso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile u.s.) e l'ing. Paolo Vagnone in quanto alla data odierna Country Manager per l'Italia della controllante Assicurazioni Generali S.p.A. Il rapporto tra amministratori esecutivi e non esecutivi rimarrà invariato anche a seguito della variazione dell'assetto di governance deliberata dalla controllante Assicurazioni Generali e che entrerà in vigore dal 1 ottobre p.v.; a partire da tale data infatti l'ing. Paolo Vagnone non risulterà più essere amministratore esecutivo, mentre il dott. Raffaele Agrusti, che assumerà la carica di country manager per l'Italia, diverrà amministratore esecutivo;
- (iv) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione – Rappresentanza di genere", il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. ha ritenuto che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non potesse prescindere dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla normativa che disciplina la rappresentanza di genere, prevedendo che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia individuato tra gli appartenenti al genere meno rappresentato. Le dimissioni intervenute e le successive cooptazioni non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale quanto a rappresentanza di genere;
- (v) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali", il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s., come successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio u.s., ha rappresentato la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, 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, ritenendo altresì che la diversificazione delle competenze consenta di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari. Anche per quanto riguarda i consiglieri cooptati, 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), il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012, ha verificato – sulla base della documentazione dagli interessati presentata – il possesso dei requisiti di professionalità da parte di ciascuno di essi, accertando che gli stessi siano stati scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che hanno maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio (di un quinquennio per il Presidente del Consiglio di Amministrazione) 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. 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, il Consiglio di Amministrazione, nelle ricordate sedute, ha verificato – sulla base della documentazione dagli amministratori stessi presentata – il possesso da parte di ciascun amministratore 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;
- (vi) con riferimento alla “Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali”, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s., come successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio u.s., ha delineato un insieme di competenze che ha reputato necessario siano rappresentate all'interno del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, affinché lo stesso possa svolgere nel migliore dei modi i propri compiti, ritenendo 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. In tale contesto ha suggerito che gli amministratori venissero scelti tra coloro che avessero 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari. Il Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 25 luglio e dell'8 agosto u.s. – al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'Assemblea dei soci del 24 aprile u.s. sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. – ha ritenuto di individuare i soggetti da cooptare tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari;
 - (vii) con riferimento alla “Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali”, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s., come successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione del 25 luglio u.s., ha ritenuto importante che il Presidente venisse individuato tra soggetti che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca. Il Consiglio di Amministrazione dell'8 agosto 2012 – rispettando tali indicazioni – ha provveduto a nominare Presidente del Consiglio di Amministrazione l'ing. Paolo Vagnone, che ha già ricoperto il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione di RAS Bank e di consigliere di Unicredit.
 - (viii) con riferimento alla “Composizione del Consiglio di Amministrazione – Caratteristiche professionali” il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo u.s. ha auspicato che i candidati alla carica di consiglieri non superassero, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi. Le cooptazioni intervenute hanno rispettato tale indicazione.
- In conclusione il Comitato, all'unanimità, all'esito delle verifiche condotte, ha riscontrato la conferma della sostanziale rispondenza tra la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dalle nomine deliberate dall'Assemblea degli Azionisti del 24 Aprile 2012 e dalle successive cooptazioni avvenute in data 25 luglio 2012 e 8 agosto 2012.

Milano, 11 settembre 2012

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Allegato sub E)

Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 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.

È inoltre necessario che i consiglieri dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 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 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati – ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza – ritenuto opportuno a questi fini.

La predetta disciplina prevede che analoghe indicazioni vengano espresse anche in caso di cooptazione di consiglieri in seno al Consiglio di Amministrazione.

La normativa di vigilanza stabilisce altresì che le modalità di nomina siano trasparenti ed assicurino un'adeguata rappresentanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale.

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 dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle 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 prevede altresì che i risultati delle analisi svolte vengano portati a conoscenza dei soci in tempo utile, affinché la scelta dei candidati da presentare possa tenere conto delle professionalità richieste.

2. Evoluzione nella composizione del Consiglio di Amministrazione in carica

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012.

A tal fine il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2012 aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, indicazioni contenute nel documento allegato sub A) alla presente Relazione.

Tali indicazioni sono state portate a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società ed il sostanziale rispetto delle stesse in sede di nomina è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2012.

Successivamente, in data 23 luglio 2012, il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e, sempre in data 23 luglio 2012, il consigliere Giovanni Perissinotto ha

rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali.

Conseguentemente alle predette dimissioni il Consiglio di Amministrazione è stato chiamato ad assumere le decisioni di competenza.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione, in adempimento alle previsioni del citato provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine, nella seduta del 25 luglio 2012 ha deliberato di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione espresse in data 13 marzo 2012 e riportate nel documento allegato sub A), indicando quindi che le decisioni in merito alla cooptazione avvenissero nel rispetto delle stesse.

Il Consiglio di Amministrazione quindi ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, quali consiglieri, in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone ed in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti. Sempre in data 8 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso.

I predetti consiglieri rimangono in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti, convocata per i giorni 24 e 26 aprile p.v., rispettivamente in prima ed in seconda convocazione. Tale assemblea sarà, tra l'altro, chiamata ad esprimersi in merito alla conferma dei predetti consiglieri ovvero alla nomina di nuovi consiglieri, con le modalità e maggioranze ordinarie, in deroga al sistema di voto di lista indicato nell'art. 15 dello Statuto Sociale.

In adempimento alle previsioni di cui al citato provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012, il Consiglio di Amministrazione è quindi chiamato ad identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale al fine del corretto assolvimento delle proprie funzioni, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati da confermare/nominare.

3. Analisi degli effetti delle dimissioni intervenute sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A.

Le dimissioni intervenute non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi

non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e rappresentanza di genere.

Per quanto riguarda il numero dei componenti, le indicazioni formulate dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2012 ritenevano ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci.

Con riferimento alle caratteristiche professionali – fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità – il suddetto documento, allegato sub A), richiedeva:

per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi, che lo stesso venisse individuato tra soggetti che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca;

con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, che in seno allo stesso fossero 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. In tale contesto veniva data indicazione di scegliere gli amministratori tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze: (i) in 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

4. Indicazioni in merito al profilo teorico dei candidati al fine di un'ottimale composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno confermare le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, formulate in data 13 marzo 2012 e riportate nel documento allegato sub A) alla presente, che qui intende richiamare.

In merito quindi alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci – precisato che non è necessario che gli stessi siano in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto i due consiglieri che hanno rassegnato le dimissioni non erano in possesso di detto requisito) – suggerisce, in coerenza con i contenuti delle predette indicazioni, di individuarli, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio deliberata dall'assemblea dei soci

del 24 aprile 2012, tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri che hanno rassegnato le dimissioni.

Per quanto riguarda la scelta del Presidente il Consiglio di Amministrazione suggerisce – a parziale integrazione e modifica di

quanto indicato nel documento allegato sub A) – di sceglierlo tra i consiglieri che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

Milano, 8 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

alla Relazione sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013

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

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 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.

È inoltre necessario che i consiglieri dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato.

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 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 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, 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 ed assicurino un'adeguata rappresen-

tanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale.

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 dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle 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 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, e
- (ii) un'adeguata presenza di amministratori indipendenti, 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 della convocata Assemblea, gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino il 2,00% del capitale sociale con diritto di voto nell'assemblea ordinaria.

Le liste devono contenere un numero di candidati 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 inleggibilità.

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. 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'art. 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'art. 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'art. 18 dello Statuto riserva poi alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni di carattere strategico, tra cui 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.

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 21 aprile 2009, ha fissato in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2009, 2010 e 2011.

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 su un campione di 258 banche e società finanziarie capogruppo di gruppi bancari indica che il numero di componenti del Consiglio di Amministrazione previsto in statuto è in media pari a 12,5. Da detta analisi risulta altresì che il 90° percentile della distribuzione delle banche per "numero di componenti del Consiglio di Amministrazione" è pari a 15 per le banche con attivo inferiore a € 3,5 miliardi, a 17 per le banche con attivo compreso tra € 3,5 e € 20 miliardi, a 21 per le banche con attivo superiore a € 20 miliardi. (Fonte: Banca d'Italia - *Analisi delle modifiche statutarie delle banche di recepimento delle disposizioni di vigilanza in materia di corporate governance: tendenze di sistema e best practices osservate*).

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 di 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 un efficace funzionamento dei lavori consiliari.

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 indicata 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.

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:

- 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;
- gli Amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica, ovvero nella società controllante quando l'incarico riguardi anche Banca Generali.

6. Composizione del Consiglio di Amministrazione – Rappresentanza di genere

L'art. 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.

In considerazione di quanto sopra, il rinnovo del Consiglio di Amministrazione di cui alla convocata Assemblea non è soggetto all'applicazione della richiamata disciplina.

Tuttavia il Consiglio di Amministrazione – nel condividere le finalità e le motivazioni che hanno portato all'adozione della suddetta normativa – ritiene che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non possa prescindere dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla citata normativa.

Conseguentemente ritiene che nella definizione ritenuta ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione debba essere considerato anche un criterio di genere, prevedendo che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia individuato tra gli appartenenti al 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 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 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.

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 coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, 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:

- attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;
- attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca;
- attività di insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche;
- 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 un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi –, 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.

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.

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) 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 dalla nota di Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, 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 non superino, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi.

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. 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 ⁴			SOCIETÀ FINANZIARIE, BANCARIE O ASSICURATIVE			SOCIETÀ DI GRANDI DIMENSIONI ⁵		
	AMM.RE ESECUTIVO	AMM.RE NON ESECUTIVO	SINDACO	AMM.RE ESECUTIVO	AMM.RE NON ESECUTIVO	SINDACO	AMM.RE ESECUTIVO	AMM.RE NON ESECUTIVO	SINDACO
Amministratori esecutivi	0	5	0	0	5	0	0	5	0
Amministratori non esecutivi	2	5	2	2	5	2	2	5	2

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

Milano, 13 marzo 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

4. 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.
5. Società aventi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno.

Allegato sub F)

Parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A. ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, in merito alle indicazioni relative alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione

Nella riunione tenutasi in data 7 marzo 2013, il Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare le proposte di indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire due consiglieri dimissionari.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato,

ricordato che:

- il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012;
- in data 23 luglio 2012, il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e, sempre in data 23 luglio 2012, il consigliere Giovanni Perissinotto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali;
- il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, quali consiglieri, in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone ed in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti. Sempre in data 8 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso;
- i predetti consiglieri rimangono in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti, convocata per i giorni 24 e 26 aprile p.v., rispettivamente in prima ed in seconda convocazione;
- ai sensi dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale tale assemblea sarà, tra l'altro, chiamata ad esprimersi in merito alla conferma dei predetti consiglieri ovvero alla nomina di nuovi consiglieri, con le modalità e maggioranze ordinarie, in deroga al sistema di voto di lista indicato nell'art. 15 dello Statuto Sociale;
- il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini;
- ai fini delle deliberazioni dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012, il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione

nella seduta del 13 marzo 2012, portandole a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società;

- il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 8 maggio u.s.,

analizzata la proposta formulata in merito alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire due consiglieri dimissionari il Comitato per la Remunerazione e Nomine,

preso atto che

- la proposta prevede di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, con un'unica precisazione relativa alla figura del Presidente,

osservato quindi che:

- le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimissionari non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere;
- per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci;
- per quanto riguarda le caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore - le suddette indicazioni richiedono:
 - (1) per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi, che lo stesso sia individuato tra soggetti che abbiano svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione in una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa;

- (2) con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, 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. In tale contesto gli amministratori devono essere scelti tra coloro che hanno maturato adeguate esperienze: (i) in 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) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari;
- non è necessario che i consiglieri da nominare siano in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto i due consiglieri dimissionari non erano in possesso di detto requisito), all'unanimità ha valutato favorevolmente
 - le proposte formulate, auspicando che – al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2012, sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 – entrambe le figure da nominare – qualora l'Assemblea ritenga di nominare due consiglieri – siano scelte tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari.

Milano, 7 marzo 2013

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

Informativa relativa alle politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

Signori Azionisti,

le Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche ed in particolare la Circolare della Banca d'Italia n. 263/2006, come modificata dal 9° aggiornamento del 12 dicembre 2011, hanno introdotto nella normativa di settore alcune regole in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati (Titolo V, Capitolo 5 della suddetta Circolare). Dette disposizioni sono finalizzate a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

In tale prospettiva la citata normativa individua come "parti correlate", anzitutto, gli esponenti, i principali azionisti e gli altri soggetti capaci di condizionare la gestione della banca in quanto in grado di esercitare il controllo, anche congiuntamente con altri soggetti, o una influenza notevole. Precisa poi che situazioni di conflitto di interesse possono emergere anche nei confronti di imprese, specie di natura industriale, controllate o sottoposte a influenza notevole nei cui confronti la banca abbia significative esposizioni in forma di finanziamenti e di interessenze partecipative.

Sulla base delle richiamate disposizioni una parte correlata ed i soggetti ad essa connessi costituiscono quindi il perimetro dei "soggetti collegati", a cui si applicano le condizioni quantitative e procedurali previste dalla citata disciplina. Sotto il profilo quantitativo il presidio è costituito dalla determinazione di limiti prudenziali per le attività di rischio di una banca o di un gruppo bancario nei confronti di detti soggetti; i limiti sono differenziati in funzione delle diverse tipologie di parti correlate, in modo proporzionato all'intensità delle relazioni e alla rilevanza dei conseguenti rischi per la sana e prudente gestione. In considerazione dei maggiori rischi inerenti ai conflitti di interesse nelle relazioni banca-industria, sono previsti limiti più stringenti per le attività di rischio nei confronti di parti correlate qualificabili come imprese non finanziarie. La determi-

nazione dei limiti prudenziali è integrata poi dalla necessità di adottare apposite procedure deliberative, al fine di preservare la corretta allocazione delle risorse e tutelare adeguatamente i terzi da condotte espropriative. Inoltre specifiche indicazioni in materia di assetti organizzativi e controlli interni consentono di individuare le responsabilità dei diversi organi sociali ed i compiti delle funzioni aziendali rispetto agli obiettivi di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, nonché agli obblighi di censimento dei soggetti collegati e di controllo dell'andamento delle esposizioni.

A tal fine ciascuna banca era innanzitutto tenuta ad individuare in modo puntuale le procedure applicabili alle operazioni con soggetti collegati. Vi informiamo che, in adempimento a tale previsione, il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali, previa acquisizione del parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, ha approvato in data 23 giugno u.s. apposita "Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati".

Inoltre, sempre al fine di adempiere alle previsioni della suddetta normativa, le banche (o le capogruppo in caso di gruppo bancario) erano tenute ad approvare politiche interne in materia di controllo sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati. Vi informiamo che, in adempimento a tale previsione, il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali, acquisiti i pareri favorevoli del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, nella riunione del 18 dicembre ha approvato le "Politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati".

La ricordata normativa prevede che il suddetto documento sia comunicato all'Assemblea dei soci e tenuto a disposizione per eventuali richieste della Banca d'Italia.

Si porta quindi a Vostra conoscenza il testo delle "Politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati" (documento allegato sub A), ricordando che, tra l'altro, esso disciplina:

- (i) i livelli di propensione al rischio coerenti con il profilo strategico e le caratteristiche organizzative della ban-

ca o del gruppo bancario; la propensione al rischio è definita anche in termini di misura massima delle attività di rischio verso soggetti collegati ritenuta accettabile in rapporto al patrimonio di vigilanza, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei soggetti collegati;

- (ii) per quanto riguarda l'operatività con soggetti collegati, i settori di attività e le tipologie di rapporti di natura economica, anche diversi da quelli comportanti assunzione di attività di rischio, in relazione ai quali possono determinarsi conflitti d'interesse, fermo restando la puntuale disciplina in materia di conflitti d'interesse già precedentemente adottata da Banca Generali;
- (iii) i processi organizzativi atti ad identificare e censire in modo completo i soggetti collegati e ad individuare e quantificare le relative transazioni in ogni fase del rapporto;
- (iv) i processi di controllo atti a garantire la corretta misurazione e gestione dei rischi assunti verso soggetti collegati ed a verificare il corretto disegno e l'effettiva applicazione delle politiche interne.

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 nell'informativa 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 Trento n. 8,

- visto il disposto del Titolo V Capitolo V della Circolare della Banca d'Italia n. 263/2006, come modificata dal 9° aggiornamento del 12 dicembre 2011;
- visto il testo delle “Politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati” approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2012;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione;

prende atto

dell'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione delle “Politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati” in conformità alle previsioni del Titolo V Capitolo V della Circolare della Banca d'Italia n. 263/2006, come modificata dal 9° aggiornamento del 12 dicembre 2011.”

Milano, 18 dicembre 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

POLITICHE INTERNE IN MATERIA DI CONTROLLI SULLE ATTIVITÀ DI RISCHIO E SUI CONFLITTI DI INTERESSE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI COLLEGATI

SOMMARIO

1. Introduzione	85
1.1 Scopo del documento e ambito di applicazione	85
1.2 Normativa di riferimento	86
1.3 Definizioni	86
2. Ruoli e responsabilità degli organi aziendali e delle strutture organizzative	90
3. Settori di attività della banca e conflitti di interesse	91
4. Attività di rischio verso soggetti collegati	93
4.1 Limiti alle attività di rischio verso soggetti collegati	93
4.2 Monitoraggio e reporting dei limiti alle attività di rischio	94
4.3 Modalità di calcolo delle attività di rischio	95
5. Processi organizzativi e sistemi informativi	96
5.1 Procedure per l'identificazione dei soggetti collegati	96
5.2 Procedure organizzative e sistemi informativi	96
6. Assetti di controllo	97
7. Segnalazioni di vigilanza	97

1. Introduzione

Le Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche – Circolare Banca d'Italia n. 263/2006, 9° aggiornamento del 12 dicembre 2011 (di seguito anche le “Disposizioni”) – introducono disposizioni in materia di *Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati* (Titolo V, Capitolo 5) che mirano a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

In tale ambito Banca d'Italia:

- a) fissa limiti prudenziali per le attività di rischio di una banca o di un gruppo bancario nei confronti dei Soggetti Collegati. I limiti sono differenziati in funzione delle diverse tipologie di Parti Correlate, in modo proporzionato all'intensità delle relazioni e alla rilevanza dei conseguenti rischi per la sana e prudente gestione. In considerazione dei maggiori rischi inerenti ai conflitti di interesse nelle relazioni banca-industria, sono previsti limiti più stringenti per le attività di rischio nei confronti di Parti Correlate qualificabili come imprese non finanziarie;
- b) richiede la formalizzazione di apposite procedure deliberative che integrano i limiti prudenziali al fine di preservare la corretta allocazione delle risorse e tutelare adeguatamente i terzi da condotte espropriative. Esse si applicano anche alle operazioni infra-gruppo e a transazioni di natura economica ulteriori rispetto a quelle che generano attività di rischio, pertanto non coperte dai limiti quantitativi⁶;
- c) definisce specifiche indicazioni in materia di assetti organizzativi e controlli interni consentendo di individuare le responsabilità degli organi e i compiti delle funzioni aziendali rispetto agli obiettivi di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, nonché agli obblighi di censimento dei Soggetti Collegati e di controllo dell'andamento delle esposizioni.

In tale contesto la Banca approva e rivede con una cadenza almeno triennale le **politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati** (di seguito anche le “Politiche”). I documenti recanti le politiche dei controlli interni sono comunicati all'Assemblea dei soci e tenuti a disposizione per eventuali richieste della Banca d'Italia.

Il presente documento si integra con:

- la *Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati adottata dalla Banca* in conformità al Regolamento Consob n. 17221/2010 e alle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati;
- la *Policy in materia di conflitti di interesse* adottata dalla Banca in conformità al Regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007, emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza;
- la *Politica di gestione delle Partecipazioni* adottata dalla Banca in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di Attività di Rischio e conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati;
- altri regolamenti e policy interne adottate dalla Banca tempo per tempo vigenti.

1.1 Scopo del documento e ambito di applicazione

Il Presente documento (d'ora in poi la “Policy”) ha l'obiettivo di:

- stabilire i livelli di propensione al rischio coerenti con il profilo strategico e le caratteristiche organizzative della banca o del gruppo bancario. La propensione al rischio è definita anche in termini di misura massima delle attività di rischio verso Soggetti Collegati ritenuta accettabile in rapporto al patrimonio di vigilanza, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei Soggetti Collegati;
- individuare, per quanto riguarda l'operatività con Soggetti Collegati, i settori di attività e le tipologie di rapporti di natura economica, anche diversi da quelli comportanti assunzione di attività di rischio, in relazione ai quali possono determinarsi conflitti d'interesse, fermo restando la puntuale disciplina in materia di conflitti d'interesse sopra richiamata;
- disciplinare i processi organizzativi atti a identificare e censire in modo completo i Soggetti Collegati e a individuare e quantificare le relative transazioni in ogni fase del rapporto;
- disciplinare i processi di controllo atti a garantire la corretta misurazione e gestione dei rischi assunti verso Soggetti Collegati e a verificare il corretto disegno e l'effettiva applicazione delle politiche interne.

La presente Policy si applica a tutte le Società del Gruppo Bancario.

6. A tal fine il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali ha approvato, in data 21 giugno 2012, la *Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati adottata dalla Banca* in conformità al Regolamento Consob n. 17221/2010 e alle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti dei Soggetti Collegati.

1.2 Normativa di riferimento

Si riepilogano di seguito i principali testi normativi di riferimento ritenuti rilevanti ai fini della predisposizione della presente *Policy*:

- Codice Civile, art. 2391 Interessi degli Amministratori, art. 2391-bis Operazioni con Parti Correlate;
- Decreto Legislativo 385 del 1° settembre 1993 – Testo Unico Bancario – dai seguenti articoli:
 - art. 53, comma 1, lettere b) e d), in base al quale la Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, emana disposizioni di carattere generale aventi a oggetto il contenimento del rischio nelle sue diverse configurazioni e l'organizzazione amministrativa e contabile e i controlli interni;
 - art. 53, comma 4, in base al quale la Banca d'Italia stabilisce, in conformità delle deliberazioni del CICR, condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della banca o del gruppo bancario nonché dei soggetti a essi collegati; ove verifichi in concreto l'esistenza di situazioni di conflitto di interessi, può stabilire condizioni e limiti specifici per l'assunzione delle attività di rischio;
 - art. 53, comma 4-ter, in base al quale la Banca d'Italia individua i casi in cui il mancato rispetto delle condizioni di cui al comma 4 comporta la sospensione dei diritti amministrativi connessi con la partecipazione;
 - art. 53, comma 4-quater, in base al quale la Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, disciplina i conflitti di interesse tra le banche e i soggetti indicati nel comma 4, in relazione ad altre tipologie di rapporti di natura economica;
 - art. 67, comma 1, lettere b) e d), in base al quale la Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, impartisce alla capogruppo, con provvedimenti di carattere generale o particolare, disposizioni concernenti il gruppo bancario complessivamente considerato o suoi componenti, aventi a oggetto il contenimento del rischio nelle sue diverse configurazioni nonché l'organizzazione amministrativa e contabile e i controlli interni;
 - art. 136, che disciplina la procedura per deliberare l'assunzione di obbligazioni, da parte della banca o di altra società del gruppo bancario, con gli esponenti della banca e delle società del gruppo nonché con le altre categorie di soggetti specificamente indicate;
- Deliberazione del CICR del 29 luglio 2008, n. 277, relativa alla disciplina delle attività di rischio e di altri conflitti di interesse delle banche e dei gruppi bancari nei confronti di Soggetti Collegati, ai sensi dell'art. 53, commi 4, 4-ter e 4-quater, del TUB;

- Decreto Legislativo 58 del 24 febbraio 1998, art. 154-ter Relazioni Finanziarie;
- Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche – Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 di Banca d'Italia e successivi aggiornamenti;
- *Statuto Sociale* di Banca Generali, tempo per tempo vigente;
- *Politica in materia di Conflitti di Interessi* di Banca Generali, tempo per tempo vigente;
- *Regolamento Interno* di Banca Generali, tempo per tempo vigente;
- *Regolamento Finanza* di Banca Generali, tempo per tempo vigente.

1.3 Definizioni

Ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di *Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati*:

Amministratore Indipendente

Ai fini della presente *Policy*, sono considerati Amministratori Indipendenti gli Amministratori della Società riconosciuti come indipendenti da Banca Generali ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF, dell'art. 3 del Codice e ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. d), del Regolamento adottato con Delibera CONSOB n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ed integrazioni (Regolamento Mercati).

Attività di rischio

Le esposizioni nette come definite ai fini della disciplina in materia di concentrazione dei rischi⁷.

Controllo

Ai sensi dell'art. 23 TUB: i casi previsti dall'art. 2359, commi 1 e 2, del Codice Civile; il controllo da contratti o da clausole statutarie aventi per oggetto o per effetto il potere di esercitare l'attività di direzione e coordinamento; i casi di controllo nella forma dell'influenza dominante.

Rilevano come controllo anche le situazioni di controllo congiunto, inteso come la condivisione, contrattualmente stabilita, del controllo su un'attività economica. In tal caso si considerano controllanti:

- (i) i soggetti che hanno la possibilità di esercitare un'influenza determinante sulle decisioni finanziarie e operative di natura strategica dell'impresa⁸;

7. Cfr. Titolo V, Capitolo 1, Sezione I, par. 3 nonché le "Istruzioni per la compilazione delle segnalazioni sul patrimonio di vigilanza e sui coefficienti prudenziali" (Circolare n. 155 del 18 dicembre 1991), Sezione 5.

8. Tale situazione ricorre, ad esempio, in presenza di due o più soggetti aventi ciascuno la possibilità di impedire l'adozione di decisioni finanziarie e operative di natura strategica dell'impresa controllata, attraverso l'esercizio di un diritto di veto o per effetto dei quorum per le decisioni degli organi societari.

- (ii) gli altri soggetti in grado di condizionare la gestione dell'impresa in base alle partecipazioni detenute, a patti in qualsiasi forma stipulati, a clausole statutarie, aventi per oggetto o per effetto la possibilità di esercitare il controllo.

Il controllo rileva anche quando sia esercitato indirettamente, per il tramite di società controllate, società fiduciarie, organismi o persone interposti. Non si considerano indirettamente controllate le società e imprese controllate da entità a loro volta sottoposte a controllo congiunto.

Disposizioni sul governo societario

Le "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008 e la "Nota di chiarimenti" del 19 febbraio 2009.

Disposizioni Consob

Le disposizioni Consob attuative dell'art. 2391-bis Codice Civile in materia di operazioni con Parti Correlate delle società che fanno ricorso al mercato del capitale di rischio.

Esponenti aziendali

I soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso una banca, una società finanziaria capogruppo o un intermediario vigilato. La definizione comprende, in particolare, nel sistema di amministrazione e controllo tradizionale gli amministratori e i sindaci; nel sistema dualistico i componenti del consiglio di sorveglianza e del consiglio di gestione; nel sistema monistico, gli amministratori e i componenti del comitato per il controllo sulla gestione. La definizione include il direttore generale e chi svolge cariche comportanti l'esercizio di funzioni equivalenti a quella di direttore generale.

Garanzia collettiva

La prestazione mutualistica di garanzie da parte di una banca di garanzia collettiva dei fidi a favore dei propri soci, volta a favorirne il finanziamento da parte di banche e altri intermediari finanziari.

Intermediari vigilati

Le imprese di investimento, le società di gestione del risparmio italiane ed estere, gli Istituti di Moneta Elettronica (IMEL), gli intermediari finanziari iscritti nell'albo previsto dall'art. 106 del TUB⁹, gli Istituti di pagamento, che fanno parte di un gruppo ban-

cario e hanno un patrimonio di vigilanza individuale superiore al 2% (per cento) del patrimonio di vigilanza consolidato del gruppo di appartenenza.

Influenza notevole

Il potere di partecipare alla determinazione delle politiche finanziarie e operative di un'impresa partecipata, senza averne il controllo.

L'influenza notevole si presume in caso di possesso di una partecipazione, diretta o indiretta, pari o superiore al 20% (per cento) del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria o in altro organo equivalente della società partecipata, ovvero al 10% (per cento) nel caso di società con azioni quotate in mercati regolamentati.

In caso di possesso inferiore alle predette soglie, devono essere condotti specifici approfondimenti per accertare la sussistenza di una influenza notevole almeno al ricorrere dei seguenti indici e tenendo conto di ogni altra circostanza rilevante:

- (i) essere rappresentati nell'organo con funzione di gestione o nell'organo con funzione di supervisione strategica dell'impresa partecipata; non costituisce di per sé indice di influenza notevole il solo fatto di esprimere il componente in rappresentanza della minoranza secondo quanto previsto dalla disciplina degli emittenti azioni quotate in mercati regolamentati;
- (ii) partecipare alle decisioni di natura strategica di un'impresa, in particolare in quanto si disponga di diritti di voto determinanti nelle decisioni dell'assemblea in materia di bilancio, destinazione degli utili, distribuzione di riserve, senza che si configuri una situazione di controllo congiunto¹⁰;
- (iii) l'esistenza di transazioni rilevanti - intendendosi tali le "operazioni di maggiore rilevanza" come definite nella presente Sezione -, lo scambio di personale manageriale, la fornitura di informazioni tecniche essenziali.

L'influenza notevole rileva anche quando sia esercitata indirettamente, per il tramite di società controllate, società fiduciarie, organismi o persone interposti. Non si considerano sottoposte indirettamente a influenza notevole le società partecipate da entità a loro volta sottoposte a controllo congiunto.

Operazione con soggetti collegati

La transazione con Soggetti Collegati che comporta assunzione di attività di rischio, trasferimento di risorse, servizi o obbligazioni, indipendentemente dalla previsione di un corrispettivo, ivi incluse le operazioni di fusione e di scissione.

9. Fino alla data di entrata in vigore delle disposizioni di attuazione del Titolo V del TUB, come riformato dal D.Lgs. n. 141 del 2010, si fa riferimento all'elenco speciale di cui all'art. 107 del medesimo Testo Unico.

10. Tale situazione ricorre, ad esempio, quando l'azionariato della società sia frazionato fra più soci (non legati fra loro da patti di controllo congiunto) in modo tale che il voto di determinati soci, che possiedono singolarmente quote inferiori alle presunzioni di influenza notevole, possa risultare decisivo per la formazione delle maggioranze assembleari nelle materie sopra indicate.

Non si considerano operazioni con Soggetti Collegati:

- (i) quelle effettuate tra componenti di un gruppo bancario quando tra esse intercorre un rapporto di controllo totalitario, anche congiunto;
- (ii) i compensi corrisposti agli esponenti aziendali, se conformi alle disposizioni di vigilanza in materia di sistemi di incentivazione e remunerazione delle banche;
- (iii) le operazioni di trasferimento infragruppo di fondi o di "collateral" poste in essere nell'ambito del sistema di gestione del rischio di liquidità a livello consolidato¹¹;
- (iv) le operazioni da realizzare sulla base di istruzioni con finalità di stabilità impartite dalla Banca d'Italia, ovvero sulla base di disposizioni emanate dalla capogruppo per l'esecuzione di istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del gruppo.

Operazione di maggiore rilevanza

L'operazione con Soggetti Collegati il cui controvalore in rapporto al patrimonio di vigilanza (consolidato, nel caso di gruppi) è superiore alla soglia del 5% (per cento) calcolata secondo quanto riportato in allegato, alla voce "Indice di rilevanza del controvalore". Per le operazioni di acquisizione, fusione e scissione la soglia, sempre del 5% (per cento), va calcolata secondo le modalità indicate in allegato alla voce "Indice di rilevanza dell'attivo" (cfr. Allegato B).

La banca può individuare altre operazioni da considerare di maggiore rilevanza in base a indicatori qualitativi o quantitativi.

In caso di operazioni tra loro omogenee o realizzate in esecuzione di un disegno unitario, compiute, nel corso dell'esercizio, con uno stesso Soggetto Collegato, la banca cumula il loro valore ai fini del calcolo della soglia di rilevanza.

Operazione di minore rilevanza

L'operazione con Soggetti Collegati diversa da quella di maggiore rilevanza.

Operazione ordinaria

L'operazione con Soggetti Collegati, di minore rilevanza, rientrante nell'ordinaria operatività della banca e conclusa a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard. Nel definire le operazioni della specie, la banca tiene conto alme-

no dei seguenti elementi: riconducibilità all'ordinaria attività, oggettività delle condizioni, semplicità dello schema economico-contrattuale, contenuta rilevanza quantitativa, tipologia di controparte.

Partecipante

Il soggetto tenuto a chiedere le autorizzazioni di cui agli artt. 19 e ss. del TUB;

Parte correlata

I soggetti di seguito indicati, in virtù delle relazioni intrattenute con una singola banca, con una banca o un intermediario vigilato appartenenti a un gruppo, con la società finanziaria capogruppo:

1. l'esponente aziendale;
2. il partecipante;
3. il soggetto, diverso dal partecipante, in grado di nominare, da solo, uno o più componenti dell'organo con funzione di gestione o dell'organo con funzione di supervisione strategica, anche sulla base di patti in qualsiasi forma stipulati o di clausole statutarie aventi per oggetto o per effetto l'esercizio di tali diritti o poteri;
4. una società o un'impresa anche costituita in forma non societaria su cui la banca o una società del gruppo bancario è in grado di esercitare il controllo o un'influenza notevole.

Parte correlata non finanziaria

Una Parte Correlata che eserciti in prevalenza, direttamente o tramite società controllate, attività d'impresa non finanziaria come definita nell'ambito della disciplina delle partecipazioni detenibili dalle banche e dai gruppi bancari¹². Si è in presenza di una Parte Correlata non finanziaria allorché le attività diverse da quelle bancarie, finanziarie e assicurative eccedono il 50% (per cento) del totale delle attività complessive¹³. La nozione include anche il partecipante e una delle Parti Correlate di cui ai numeri 3 e 4 della relativa definizione che sia società di partecipazioni qualificabile come impresa non finanziaria ai sensi della richiamata disciplina delle partecipazioni detenibili.

Patrimonio di vigilanza

L'aggregato definito ai fini della disciplina in materia di concentrazione dei rischi¹⁴.

11. Cfr. Titolo V, Capitolo 2, Sezione III, par. 7 delle Disposizioni.

12. Cfr. Titolo V, Capitolo 4 delle Disposizioni.

13. Va fatto riferimento:

- per le banche e le società finanziarie, alla somma del totale attivo e delle garanzie rilasciate e impegni;
- per le imprese di assicurazione, al valore dei premi incassati moltiplicato per un fattore correttivo pari a 10;
- per le imprese industriali, al fatturato totale, moltiplicato per un fattore correttivo pari a 10.

Vanno considerati i dati dell'ultimo esercizio, o, se più recenti, quelli risultanti dalla relazione semestrale, annualizzando quelli di conto economico.

14. Cfr. Titolo V, Capitolo 1, Sezione I, par. 3 delle Disposizioni.

Soggetti connessi

1. Le società e le imprese anche costituite in forma non societaria controllate da una Parte Correlata.
2. I soggetti che controllano una Parte Correlata tra quelle indicate ai numeri 2 e 3 della relativa definizione, ovvero i soggetti sottoposti, direttamente o indirettamente, a comune controllo con la medesima Parte Correlata.
3. Gli stretti familiari di una Parte Correlata e le società o le imprese controllate da questi ultimi.

Soggetti collegati

L'insieme costituito da una Parte Correlata e da tutti i soggetti a essa connessi. Per l'applicazione a livello individuale, le singole banche appartenenti a un gruppo bancario fanno riferimento al medesimo perimetro di Soggetti Collegati determinato dalla capogruppo per l'intero gruppo bancario.

I parenti fino al secondo grado¹⁵ e il coniuge o il convivente more-uxorio di una Parte Correlata, nonché i figli di quest'ultimo.

15. Nel caso di Soggetti Collegati a una banca estera o a un intermediario vigilato estero facenti parte di un gruppo bancario, qualora vi siano comprovate difficoltà nel reperimento delle informazioni, la capogruppo può escludere dalla nozione di "stretti familiari" i parenti di secondo grado, limitandosi a considerare i parenti di primo grado; in tal caso, ne dà notizia alla Banca d'Italia.

2. Ruoli e responsabilità degli organi aziendali e delle strutture organizzative

Nella definizione delle politiche interne in materia di controlli sulle attività di rischio e sui conflitti di interesse nei confronti di Soggetti Collegati - e in occasione di eventuali modifiche o integrazioni sostanziali alle medesime - è assicurato il diffuso

coinvolgimento degli Organi di amministrazione e controllo della Banca e degli Amministratori Indipendenti e il contributo delle principali funzioni interessate.

3. Settori di attività della banca e conflitti di interesse

Le Disposizioni chiedono di individuare, in relazione alle caratteristiche operative e alle strategie della banca e del gruppo, i settori di attività e le tipologie di rapporti di natura economica, anche diversi da quelli comportanti assunzione di attività di rischio, in relazione ai quali possono determinarsi conflitti d'interesse.

Al fine dell'osservanza della disciplina di cui sopra, la Banca ha individuato e aggiorna nel continuo le aree di operatività, ovvero le tipologie di operazioni, che comportano l'assunzione di attività di rischio, trasferimento di risorse, servizi o obbligazioni, indipendentemente dalla previsione di un corrispettivo, identificando quelle in relazioni alle quali possono determinarsi conflitti d'interesse.

In tale ambito si considerano, ad esempio, i conflitti di interesse inerenti all'attività creditizia e di raccolta, all'attività di investimento in beni di natura finanziaria e non finanziaria, alle attività di consulenza e assistenza prestata nei confronti di clientela e di

altre controparti. Si richiamano, altresì, le specifiche indicazioni in tema di conflitti di interesse tra l'attività di concessione di credito e quella di assunzione di partecipazioni contenute nella disciplina delle partecipazioni detenibili dalle banche¹⁶, nonché quelle in materia di conflitti di interesse nella prestazione di servizi di investimento e accessori¹⁷, contenute nel Regolamento congiunto Banca d'Italia/Consob, in attuazione dell'art. 6, comma 2-bis, TUF.

L'attività finalizzata all'identificazione dei settori di operatività della Banca coinvolge tutte le strutture organizzative e le società del Gruppo Bancario coinvolte nel processo di gestione delle operazioni con Soggetti Collegati al fine di consolidarne e diffonderne i contenuti.

In relazione all'attività svolta nel comparto e alle strategie della banca e del gruppo, sono stati individuati le seguenti aree di operatività che possono determinare conflitti d'interesse:

AREE DI OPERATIVITÀ	ACCORDI/ CONTRATTI PER L'ACQUISTO DI BENI E/O SERVIZI	FINANZIA- MENTI ATTIVI	FINANZA PER LA PROPRIETÀ	GESTIONE DELLA TESORERIA	GESTIONE DELLE PARTECIPA- ZIONI	OPERAZIONI IMMOBILIARI	RACCOLTA DIRETTA	SERVIZI BANCARI E DI PAGAMENTO	SERVIZI DI INVESTI- MENTO PER LA CLIENTELA
Accordi/contratti per l'acquisto di beni e/o servizi		X	X		X				X
Finanziamenti attivi	X				X	X	X		X
Finanza per la proprietà	X				X				X
Gestione della tesoreria									
Gestione delle partecipazioni	X	X	X				X		X
Operazioni immobiliari		X							
Raccolta diretta		X			X				X
Servizi bancari e di pagamento									
Servizi di investimento per la clientela	X	X	X		X		X		

Gli assetti organizzativi e i sistemi di controlli interni devono assicurare la prevenzione e la gestione di potenziali conflitti di interesse nonché il rispetto costante dei limiti prudenziali stabiliti.

Per l'analisi specifica delle singole fattispecie di conflitto, delle misure di gestione adottate dalla Banca si rimanda alla *Policy in materia di conflitti di interesse* in materia di servizi d'investimento.

16. *Politica di gestione delle partecipazioni.*

17. *Politica in materia di conflitti di interesse - Policy interna per l'individuazione, la prevenzione, il contenimento e la gestione dei conflitti di interesse nella prestazione dei servizi di investimento e/o accessori.*

La Banca prevede nella regolamentazione interna misure che identificano, a livello di gruppo, i settori di attività e le tipologie di rapporti di natura economica in relazione ai quali possono sorgere conflitti di interesse stabilendo al riguardo presidi di separazione organizzativa atti a prevenire le situazioni di conflitto di interesse e regole di comportamento idonee a gestire correttamente tali situazioni.

Ai fini della presente disciplina, la Banca, anche al fine di mitigare il rischio che si possano verificare conflitti di interesse, definisce e aggiorna i parametri per identificare le operazioni ordinarie,

ovvero rientranti nell'ordinaria operatività della banca e concluse a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard (tassi, commissioni, spese, ...).

Al fine di mitigare i conflitti di interesse, la Banca stabilisce, aggiorna e diffonde i parametri per identificare le operazioni ordinarie che la struttura proponente l'operazione deve rispettare nell'operare nei confronti dei Soggetti Collegati. Le strutture identificate come responsabili di aggiornare i parametri per identificare le operazioni ordinarie sono tenute a provvedere all'aggiornamento nel continuo dei parametri sopracitati.

4. Attività di rischio verso soggetti collegati

4.1 Limiti alle attività di rischio verso Soggetti Collegati

Nell'assunzione di attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati la Banca è tenuta a rispettare i limiti di seguito indicati, riferiti al Patrimonio di Vigilanza consolidato:

Limiti imposti dalle Disposizioni:

- Verso una Parte Correlata non finanziaria e relativi Soggetti Connessi:
 - a) 5% (per cento) nel caso di una Parte Correlata che sia:
 - un esponente aziendale;
 - un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole;
 - b) 7,5% (per cento) nel caso di una Parte Correlata che sia:
 - un partecipante diverso da quelli sub a);
 - un soggetto, diverso dal partecipante, in grado, da solo, di nominare uno o più componenti degli Organi Aziendali;
 - c) 15% (per cento) negli altri casi.
- Verso un'altra Parte Correlata e relativi Soggetti Connessi:
 - d) 5% (per cento) nel caso di una Parte Correlata che sia un esponente aziendale;
 - e) 7,5% (per cento) nel caso di una Parte Correlata che sia un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole;
 - f) 10% (per cento) nel caso di una Parte Correlata che sia:
 - un partecipante diverso da quelli sub e);

- un soggetto, diverso dal partecipante, in grado, da solo, di nominare uno o più componenti degli Organi Aziendali;
- g) 20% (per cento) negli altri casi.

Nel rispetto dei limiti consolidati, una banca appartenente al Gruppo Bancario può assumere attività di rischio nei confronti di un medesimo insieme di Soggetti Collegati - indipendentemente dalla natura finanziaria o non finanziaria della Parte Correlata - entro il limite del 20% (per cento) del patrimonio di vigilanza individuale.

Limiti definiti dalla Banca:

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, stabilisce e rivede periodicamente i livelli di propensione al rischio coerenti con il profilo strategico e le caratteristiche del Gruppo Bancario⁽¹⁸⁾.

La propensione al rischio è definita anche in termini di misura massima delle attività di rischio verso Soggetti Collegati ritenuta accettabile in rapporto al Patrimonio di Vigilanza, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei Soggetti Collegati.

A fronte di tale impostazione normativa, la Banca ha identificato la propensione, in termini di misura massima e in maniera differenziata a seconda della tipologia di soggetto, delle attività di rischio verso Soggetti Collegati.

(18) Circolare definizione e gestione del Risk Appetite e allegati.

LIMITI	CATEGORIA	LIMITI INDIVIDUALI IMPOSTI DALLE DISPOSIZIONI (% SUL PDV CONSOLIDATO)		LIMITI DEFINITI DA BANCA GENERALI VERSO LA TOTALITÀ (% SUL PDV CONSOLIDATO)
		PARTE CORRELATA FINANZIARIA E SOGGETTI CONNESSI	PARTE CORRELATA NON FINANZIARIA E SOGGETTI CONNESSI	LIMITE DI ATTIVITÀ DI RISCHIO PER TIPOLOGIA DI PARTE CORRELATA E SOGGETTI CONNESSI
Limiti consolidati	Esponente aziendale	5%	5%	20%
	Partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole	7,5%	5%	25%
	Altri partecipanti o un soggetto, diverso dal partecipante, in grado, da solo, di nominare uno o più componenti degli organi aziendali	10%	7,5%	15%
	Soggetti sottoposti a controllo o influenza notevole	20%	15%	20%
Limiti individuali	20% del PdV individuale di ogni banca del Gruppo			
LIMITE MASSIMO SUL PATRIMONIO DI VIGILANZA CONSOLIDATO NEI CONFRONTI DELLA TOTALITÀ DI PARTI CORRELATE E SOGGETTI CONNESSI				40%

I limiti definiti dalla Banca si applicano nei confronti della totalità di Soggetti Collegati appartenenti alla medesima categoria, fermo restando i limiti individuali imposti dalle Disposizioni, ad esempio nel caso di una Partecipante Finanziaria si applica il limite individuale del 7,5% del PdV Consolidato.

In particolare, la Banca ha stabilito il:

- (i) "Limite massimo nei confronti della totalità di Parti Correlate e Soggetti Connessi" che rappresenta la misura massima delle attività di rischio verso Soggetti Collegati ritenuta accettabile in rapporto al Patrimonio di Vigilanza Consolidato, con riferimento all'insieme delle esposizioni verso le totalità dei Soggetti Collegati;
- (ii) "Limite di attività di rischio per tipologia di Parte Correlate e Soggetti Connessi" che rappresenta la misura massima delle attività di rischio verso la totalità di Soggetti Collegati ritenuta accettabile in rapporto al Patrimonio di Vigilanza Consolidato, con riferimento all'insieme delle esposizioni definite in maniera differenziata a seconda della tipologia di Soggetto (ad esempio il limite massimo nei confronti di tutti gli Esponenti Aziendali e Soggetti Connessi ritenuto accettabile è il 20% del PdV consolidato, fermo restando il rispetto degli altri limiti).

In particolare, i limiti (i) e (ii) vengono confermati e/o eventualmente rivisti almeno annualmente dal Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Controlli e Rischi, considerando l'andamento dell'incidenza di tali attività di rischio sul Patrimonio di Vigilanza nell'andamento temporale e la relativa composizione per tipologia di rischio.

Nel caso di superamento dei limiti stabiliti dalle Disposizioni e/o dei limiti ulteriori deliberati dalla Banca, la parte eccedente il limite prudenziale deve comunque rientrare entro i limiti dello stesso secondo lo schema seguente:

- superamento dei limiti prudenziali fino al 2% del Patrimonio di Vigilanza, termine di rientro dodici mesi;
- superamento dei limiti prudenziali dal 2% al 5% del Patrimonio di Vigilanza, termine di rientro otto mesi;

- superamento dei limiti prudenziali oltre il 5% del Patrimonio di Vigilanza, termine di rientro quattro mesi.

Nel caso in cui non sia definito un limite massimo delle attività di rischio verso Soggetti Collegati inferiore ai limiti prudenziali previsti dalle Disposizioni, l'attività di monitoraggio è svolta con riferimento a questi ultimi.

Le attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati che risultassero eccedenti rispetto ai limiti stabiliti dal Provvedimento Banca d'Italia alla data del 31 dicembre 2012 devono essere ricondotte nei limiti prudenziali entro il 31 dicembre 2017.

4.2 Monitoraggio e reporting dei limiti alle attività di rischio

Il rispetto dei limiti prudenziali alle attività di rischio verso Soggetti Collegati viene assicurato in via continuativa attraverso il monitoraggio delle attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati.

La struttura Risk Management, a cui viene reso disponibile il perimetro dei Soggetti Collegati, verifica nel continuo che nell'assunzione di attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati i limiti - sia imposti dalle Disposizioni che definiti dalla Banca - siano rispettati, tenendo conto anche del valore aggiornato delle tecniche di attenuazione del rischio che eventualmente assistono le operazioni. La struttura Risk Management verifica il rispetto dei limiti anche a fronte di nuove segnalazioni di operazioni ricevute dalla struttura proponente l'operazione.

La struttura Risk Management comunica al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, per il tramite dell'Amministra-

tore Delegato, il superamento – per cause indipendenti da volontà o colpa della Banca – di uno o più limiti.

La struttura Risk Management fornisce al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale completa informativa almeno trimestrale al fine di consentire agli Organi Aziendali di assicurare il costante rispetto dei limiti prudenziali – sia quelli imposti dalle Disposizioni che quelli approvati dal Consiglio di Amministrazione – alle attività di rischio con Soggetti Collegati.

Qualora per cause indipendenti da volontà o colpa della banca (es. la Parte Correlata ha assunto tale qualità successivamente all'apertura del rapporto, riduzione del Patrimonio di Vigilanza tale da comportare il superamento di uno dei limiti sopra riportati) uno o più limiti siano superati, le attività di rischio devono essere ricondotte nei limiti nel più breve tempo possibile come previsto al paragrafo 4.1. A tal fine, la Banca predispone, entro **45 giorni** dal superamento del limite, un piano di rientro, approvato dall'organo con funzione di supervisione strategica su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Collegio Sindacale.

Il piano di rientro è trasmesso alla Banca d'Italia entro **20 giorni** dall'approvazione, unitamente ai verbali recanti le deliberazioni degli Organi Aziendali.

Se il superamento dei limiti riguarda una Parte Correlata in virtù della partecipazione detenuta nella banca o in una società del gruppo bancario, i diritti amministrativi connessi con la partecipazione sono sospesi.

La Banca valuta i rischi connessi con l'operatività verso Soggetti Collegati (di natura legale, reputazionale o di conflitto d'interesse), se rilevanti per l'operatività aziendale, nell'ambito del processo interno di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP), ai sensi di quanto previsto dal Titolo III, Capitolo 1 del-

le Disposizioni; in particolare, nei casi di superamento dei limiti prudenziali per i motivi sopra indicati, ad integrazione delle iniziative previste nel piano di rientro tiene conto delle eccedenze nel processo di determinazione del capitale interno complessivo.

4.3 Modalità di calcolo delle attività di rischio

Ai fini della presente disciplina, le attività di rischio sono ponderate secondo fattori che tengono conto della rischiosità connessa alla natura della controparte e delle eventuali forme di protezione del credito.

Si applicano i fattori di ponderazione e le condizioni di ammissibilità delle tecniche di attenuazione del rischio stabiliti nell'ambito della disciplina sulla concentrazione dei rischi¹⁹. Non sono incluse nelle attività di rischio le partecipazioni e le altre attività dedotte dal patrimonio di vigilanza. Non sono incluse nei limiti le esposizioni temporanee connesse alla prestazione di servizi di trasferimento fondi e di compensazione, regolamento e custodia di strumenti finanziari, nei casi e alle condizioni previsti dalla disciplina della concentrazione dei rischi²⁰.

Nel caso in cui tra la Banca o il Gruppo Bancario e una Parte Correlata intercorra una pluralità di rapporti comportanti l'applicazione di limiti prudenziali diversi, si applica il limite inferiore.

Sono escluse dai limiti di cui al paragrafo precedente le attività di rischio connesse con operazioni tra società appartenenti a un medesimo gruppo bancario ovvero, nel caso di banche italiane soggette a vigilanza consolidata in un altro Stato membro dell'UE, tra tale banca e l'impresa madre nell'UE, le banche e gli altri intermediari vigilati controllati dall'impresa madre.

19. Cfr. Titolo V, Capitolo 1, Sezione III e Allegato A. Si rammenta che, in base alla disciplina della concentrazione dei rischi, le garanzie personali e finanziarie (nei limiti e alle condizioni in cui sono ammesse) consentono di applicare il principio di sostituzione, ossia di imputare l'esposizione al fornitore di protezione anziché al debitore principale collegato. Ovviamente, affinché il principio di sostituzione possa produrre l'effetto di ridurre l'esposizione verso un determinato insieme di soggetti collegati occorre che il fornitore di protezione non sia direttamente o indirettamente riconducibile al novero dei soggetti collegati in questione.

20. Cfr. Titolo V, Capitolo 1 delle Disposizioni.

5. Processi organizzativi e sistemi informativi

5.1 Procedure per l'identificazione dei Soggetti Collegati

La corretta gestione delle operazioni con Soggetti Collegati, in termini di procedure deliberative e monitoraggio limiti si fonda anche sulla completa e tempestiva individuazione del perimetro dei Soggetti Collegati.

Detto perimetro è determinato e aggiornato dall'**U.O. Relazione e Gestione Soci e Soggetti Rilevanti** (di seguito anche la "**Funzione Preposta**" che riporta al Servizio Segreteria Societaria), aggregando fra di loro i Soggetti Collegati della Banca e di ciascun intermediario vigilato appartenenti al Gruppo Bancario.

A tal fine il Servizio Segreteria Societaria chiede agli Esponenti Aziendali ogni elemento utile a tenere aggiornate il perimetro dei Soggetti Connessi e in particolare i dati relativi agli stretti familiari e ai rapporti partecipativi, in relazione ai quali sono adottate adeguate misure di riservatezza. Con cadenza annuale il Servizio Segreteria Societaria richiede inoltre agli Esponenti Aziendali di confermare/aggiornare le informazioni inserite precedentemente nell'applicativo informatico, monitorandone le risposte. La Funzione Preposta svolge attività di controllo di coerenza e di completezza delle informazioni ricevute dagli Esponenti Aziendali anche richiedendo, direttamente o per il tramite delle strutture responsabili, eventuali approfondimenti e/o conferme.

Analoga richiesta viene indirizzata dalle Strutture competenti degli intermediari vigilati rilevanti del Gruppo Bancario nei confronti dei propri esponenti e dei propri azionisti che rientrano nel perimetro dei Soggetti Collegati di Gruppo. Tali dati vengono inviati alla Banca, che provvede alla definizione del perimetro dei Soggetti Collegati per l'intero Gruppo Bancario.

Nella gestione delle proprie attività, ordinarie o straordinarie, ogni struttura organizzativa proponente un'operazione è tenuta a verificare tempestivamente e, in via preliminare, se le operazioni di cui cura l'istruttoria siano qualificabili come operazioni con Soggetti Collegati. A tal fine la Banca si è dotata di adeguate procedure operative e sistemi informativi che agevolano in fase di verifica la possibilità di riscontrare se le controparti di un'operazione siano identificabili come Soggetti Collegati⁽²¹⁾.

5.2 Procedure organizzative e sistemi informativi

Il **Consiglio di Amministrazione**, avvalendosi delle diverse strutture aziendali competenti, garantisce e verifica l'attuazione delle presenti Politiche.

La **Direzione Legale e Compliance** (nello specifico il Servizio Segreteria Societaria), di concerto delle competenti funzioni della Direzione Organizzazione, Sistemi Informativi e Normativa, presidia che siano predisposte procedure organizzative e sistemi informativi che regolano il processo di istruttoria e deliberazione delle operazioni con Soggetti Collegati e di informazione agli Organi Aziendali e al mercato. A tali fini coopera, per quanto di rispettiva competenza, con la Direzione Organizzazione, Sistemi Informativi e Normativa, con la Direzione Amministrazione e con il Servizio Risk Management.

Il **Risk Management** verifica nel corso dell'istruttoria delle operazioni se l'attività di rischio proposta rientri nei limiti stabiliti dalla normativa e dai massimali di esposizione di gruppo determinati dal Consiglio di Amministrazione, assicurandone altresì il costante rispetto. La struttura Risk Management verifica nel continuo che nell'assunzione di attività di rischio nei confronti dei Soggetti Collegati i limiti alle attività di rischio siano rispettati, tenendo conto anche del valore aggiornato delle tecniche di attenuazione del rischio che eventualmente assistono le operazioni.

La **Direzione Amministrazione** assicura la predisposizione di procedure organizzative e sistemi informativi che assicurino nei confronti della Banca d'Italia le segnalazioni di vigilanza, a livello consolidato e individuale, verso i Soggetti Collegati nei termini prescritti dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dalla relativa regolamentazione attuativa.

Le funzioni competenti della **Direzione Organizzazione, Sistemi Informativi e Normativa**, anche su richiesta delle strutture organizzative interessate, garantiscono la progettazione, la realizzazione e la gestione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi IT integrati con i processi aziendali e ne assicurano la diffusione alle strutture della Banca e del Gruppo Bancario, in modo da consentire che le stesse siano in grado di dare concreta attuazione agli adempimenti previsti dalla normativa in tale materia.

Tutte le funzioni della Banca e delle Società del Gruppo Bancario utilizzano appositi strumenti informatici per: (i) verificare, prima del perfezionamento di un'operazione, se la controparte rientra nel perimetro dei Soggetti Collegati; (ii) registra le informazioni relative all'operazione per permettere alla strutture competenti di gestire eventuali iter istruttori e deliberativi; (iii) contribuire, per quanto di competenza, alla definizione e all'aggiornamento delle aree di operatività della banca e delle condizioni per identificare le operazioni ordinarie e a condizioni di mercato o standard⁽²²⁾.

21. Le medesime procedure e sistemi informativi permettono la gestione delle operazioni con Parti Correlate rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento Consob n. 17221/2010 ed Esponenti Aziendali rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 136 del TUB. Le stesse procedure includono, in modo distinto, anche le entità qualificabili come parti correlate ai sensi del principio contabile IAS 24.

22. Per i dettagli del processo operativo per la gestione delle operazioni con Soggetti Collegati si rinvia all'apposita circolare interna tempo per tempo vigente.

I sistemi informativi adottati, estesi a tutte le strutture della Banca e a tutte le articolazioni del Gruppo Bancario, permettono di censire i Soggetti Collegati fin dalla fase di instaurazione dei rapporti, a fornire ad ogni società del gruppo una conoscenza aggiornata dei Soggetti Collegati al gruppo, a registrare le relative movimentazioni e a monitorare l'andamento e l'ammontare complessivo delle connesse attività di rischio tenendo conto anche del valore aggiornato delle tecniche di attenuazione del rischio che eventualmente assistono le operazioni. I sistemi informativi assicurano che la Banca, in qualità di Capogruppo, sia in grado di verificare costantemente il rispetto del limite consolidato alle attività di rischio verso Soggetti Collegati. Gli strumenti informativi adottati permettono una gestione multi-normativa del processo di gestione delle operazioni con Parti Correlate, Soggetti Collegati ed Esponenti Aziendali in ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, dal Regolamento Consob n. 17221/2010 e dall'art. 136 del TUB.

Le funzionalità principali degli strumenti informatici sono le seguenti:

- censimento dei Soggetti Rilevanti consentendo la gestione delle informazioni anagrafiche ad essi relative;
- identificazione delle aree di operatività della Banca, ovvero delle operazioni che rientrano nell'ambito di applicazione delle diverse normative;
- identificazione, registrazione e monitoraggio delle operazioni con i Soggetti Rilevanti censiti e monitoraggio dei relativi cumuli e importi;
- governance delle operazioni permette di identificare le operazioni che richiedono un iter istruttorio approvativo e di supportare il processo informatizzato di governance delle operazioni;
- reporting interno ed esterno, produzione della reportistica personalizzabile periodica.

6. Assetti di controllo

Gli assetti organizzativi e il sistema dei controlli interni assicurano il rispetto dei limiti prudenziali e delle procedure deliberative e perseguono l'obiettivo di prevenire e gestire correttamente i potenziali conflitti di interesse inerenti a ogni rapporto intercorrente con Soggetti Collegati.

In particolare la Banca istituisce e disciplina processi di controllo atti a garantire la corretta misurazione e gestione dei rischi verso Soggetti Collegati e a verificare il corretto disegno e l'effettiva applicazione delle *Politiche*. In tale ambito:

- la funzione Risk Management cura la misurazione dei rischi – inclusi anche quelli di mercato – sottostanti alle relazioni con Soggetti Collegati, verifica il rispetto dei limiti assegnati alle diverse strutture e unità operative, controlla la coerenza dell'operatività di ciascuna con i livelli di propensione al rischio definiti nelle *Politiche*;
- la funzione Compliance verifica l'esistenza e l'affidabilità, nel continuo, di procedure e sistemi idonei ad assicurare il ri-

spetto di tutti gli obblighi normativi e di quelli stabiliti dalla regolamentazione interna;

- la funzione Internal Audit verifica l'osservanza delle *Politiche*, segnala tempestivamente eventuali anomalie al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi e agli organi di vertice della Banca, e riferisce periodicamente agli Organi Aziendali circa l'esposizione complessiva della banca o del gruppo bancario ai rischi derivanti da transazioni con Soggetti Collegati e da altri conflitti di interesse, se del caso suggerisce revisioni delle politiche interne e degli assetti organizzativi e di controllo ritenute idonee a rafforzare il presidio di tali rischi;
- i Consiglieri Indipendenti della Banca svolgono un ruolo di valutazione, supporto e proposta in materia di organizzazione e svolgimento dei controlli interni sulla complessiva attività di assunzione e gestione di rischi verso Soggetti Collegati nonché per la generale verifica di coerenza dell'attività con gli indirizzi strategici e gestionali.

7. Segnalazioni di vigilanza

Le attività di rischio verso i Soggetti Collegati sono segnalate a Banca d'Italia su base individuale e consolidata, con cadenza trimestrale sulla base delle apposite istruzioni di vigilanza. Come definito nel modello delle responsabilità contenuto nella presente *Policy*, la predisposizione e l'inoltro a Banca d'Italia dei

flussi segnalatici, sia a livello individuale sia a livello consolidato, è curata dall'**U.O. Segnalazione OdV** (che riporta al Servizio Amministrazione, Bilancio e Fisco ed è parte della Direzione Amministrazione).

Incarico di revisione legale dei conti: integrazione del corrispettivo

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 all'integrazione del corrispettivo da corrispondere alla società di revisione Reconta Ernst & Young SpA, incaricata della revisione legale dei conti per gli esercizi 2006-2014.

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 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 Trento n. 8,

- visto l'art. 13 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 deliberazione assunta dall'Assemblea dei Soci del 26 febbraio 2004, come integrata dalla decisione dei soci del 24 aprile 2007;
- visti i contenuti dell'incarico conferito alla società di revisione in merito alla possibilità di rivedere i corrispettivi per tener conto di eventuali circostanze particolari suscettibili di modificare i tempi preventivati;
- considerata l'intervenuta incorporazione, con efficacia 1° settembre 2012, della controllata BG SGR S.p.A.,

- vista la proposta motivata del Collegio Sindacale, delibera
- 1) di integrare il corrispettivo previsto per l'incarico della società di revisione come segue:
 - per la revisione contabile del bilancio d'esercizio euro 25.480,00
 - per le verifiche periodiche di tenuta della contabilità
 - sociale e rilevazione dei fatti di gestione euro 10.288,00
 - per la revisione contabile limitata della relazione
 - finanziaria semestrale consolidata euro 9.380,00
 per un totale complessivo pari a euro 45.148,00, fermo ed inalterato il resto;
 - 2) 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;
 - 3) 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.”

Milano, 8 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

PROPOSTA DEL COLLEGIO SINDACALE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI BANCA GENERALI S.P.A.

Signori Soci,

in considerazione del fatto che ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 39 del 2010 è previsto che il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti venga sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, su proposta motivata dell'Organo di Controllo, anche eventuali modifiche devono seguire la medesima procedura.

Il Collegio sindacale ha ricevuto da Banca Generali una Lettera della Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., di data 18 febbraio 2013, di richiesta di adeguamento del proprio compenso, derivante dalle maggiori attività che si rendono e renderanno necessarie a seguito della fusione per incorporazione di BG SGR in Banca Generali.

Si riportano di seguito i principali elementi della richiesta:

- obiettivo della proposta è quello di informare gli organi societari dei tempi e dei relativi corrispettivi inerenti a delle attività di revisione aggiuntive svolte e da svolgere rispetto ai servizi di revisione contabile inclusi nella proposta dell'8 maggio 2006 approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Generali S.p.A. (nel seguito la "Banca") tenutasi il 18 luglio 2006, prorogata in data 24 aprile 2007 per il triennio 2012-2014 (servizi di revisione contabile del Bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato di Banca Generali S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2012 e per i successivi bilanci d'esercizio e consolidati fino alla scadenza dell'incarico di revisione);
- in particolare, in data 1° settembre 2012 ha avuto efficacia l'operazione di fusione per incorporazione di BG SGR S.p.A. in Banca Generali S.p.A. (preceduta in data 1° aprile 2012 dalla cessione del ramo d'azienda relativo alle gestioni col-

lettive promosse da BG SGR S.p.A. ad una società del Gruppo Generali), con contestuale creazione, all'interno di Banca Generali, della Divisione dedicata alla Gestione di patrimoni;

- tale operazione ha comportato una variazione significativa dei saldi patrimoniali ed economici presentati nel bilancio d'esercizio di Banca Generali legati in particolare all'inclusione dei saldi afferenti i rapporti di Gestione di patrimoni (Commissioni attive, Commissioni passive, Debiti verso clientela e dei Saldi relativi ai patrimoni in Gestione e intermediazione per conto terzi - Gestioni patrimoniali individuali), nonché all'implementazione del processo aziendale Gestione di patrimoni, ritenuto "significativo" ai fini della revisione del bilancio, e pertanto oggetto di verifiche finalizzate in particolare ad acquisire conoscenza e valutazione del relativo sistema di controllo interno. Tali variazioni al perimetro d'operatività della Banca comportano più estese procedure di verifica da parte della società di revisione sul bilancio di Banca Generali rispetto alle attività programmate nell'originaria Proposta;
- la proposta originaria nel capitolo "Aggiornamento del compenso" specificava che "i corrispettivi potranno essere rivisti al termine di ogni esercizio per tener conto di eventuali circostanze particolari suscettibili di modificare in più o in meno i tempi preventivati (cambiamenti strutturali significativi, situazioni eccezionali o imprevedibili, ecc.) ...OMISSIS... Le sopraindicate circostanze saranno tempestivamente e vicendevolmente rese note tra le parti, al fine di concertare la variazione dei corrispettivi";
- nella tabella che segue sono riportati in dettaglio i tempi ed i corrispettivi inerenti alla revisione contabile del bilancio d'esercizio e consolidato dell'esercizio 2012 e successivi, rideterminati alla luce di quanto sopra descritto:

TEMPI E CORRISPETTIVI INCARICHI	IN VIGORE *		ATTIVITÀ AGGIUNTIVE		TOTALE AGGIORNATO	
	ORE	EURO	ORE	EURO	ORE	EURO
Banca Generali S.p.A.						
Revisione contabile del bilancio d'esercizio	680	67.520	270	25.480	950	93.000
Revisione del bilancio consolidato	100	10.475	0	0	100	10.475
Verifiche periodiche di tenuta della contabilità sociale e rilevazione dei fatti di gestione	160	15.712	110	10.288	270	26.000
Revisione contabile limitata della Relazione finanziaria semestrale consolidata	200	20.620	90	9.380	290	30.000
Revisione contabile Reporting Package consolidato A.G.	120	13.427	0	0	120	13.427
Totale	1.260	127.754	470	45.148	1.730	172.902

* Compensi già rivalutati per ISTAT 2012 - 3,1%.

- con riferimento al solo esercizio 2012, in considerazione delle attività già svolte per BG SGR S.p.A. sino alla data di fusione in Banca Generali S.p.A., le ore e gli onorari integrativi sono da considerarsi pari rispettivamente a 300 ore ed a euro 29.000;
- restano ferme tutte le altre clausole incluse nell'originaria Proposta.

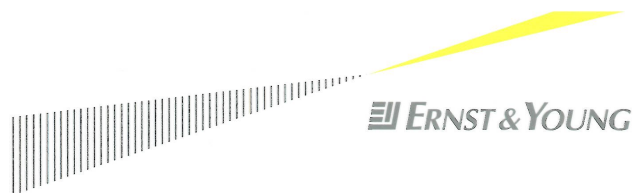
Il Collegio ha verificato che permane una situazione di insussistenza di cause di incompatibilità e di presenza dei requisiti di indipendenza e idoneità tecnica e professionale, anche per quanto concerne l'impegno previsto ed il mix di risorse impiegate, in capo alla società Reconta Ernst & Young S.p.A. ed al Partner della medesima.

Tutto ciò premesso il Collegio Sindacale sottopone all'esame dell'Assemblea degli Azionisti che sarà chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012 la proposta di adeguamento del compenso sino alla data di scadenza del mandato, di cui alla citata richiesta.

Trieste, 6 marzo 2013

IL COLLEGIO SINDACALE

dott. Giuseppe Alessio Verni
dott. Alessandro Gambi
dott. Angelo Venchiarutti



Reconta Ernst & Young S.p.A.
Via della Chiusa, 2
20123 Milano
Tel. (+39) 02 722121
Fax (+39) 02 72212037
www.ey.com

Spettabile
Banca Generali S.p.A.
Via Machiavelli, 4
34132 Trieste

Milano, 18 febbraio 2013

Alla cortese attenzione del Dottor Giancarlo Fancel, Vice Direttore Generale Vicario e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Obiettivo della presente lettera è quella di portare a Vostra conoscenza i tempi ed i relativi corrispettivi inerenti ad attività di revisione aggiuntive svolte rispetto ai servizi di revisione contabile inclusi nella nostra proposta dell'8 maggio 2006 approvata dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Generali S.p.A. (nel seguito la "Banca") tenutasi il 18 luglio 2006, prorogata in data 24 aprile 2007 per il triennio 2012-2014 (nel seguito la "Proposta").

In particolare, ai fini della presente lettera, ci si riferisce ai servizi di revisione contabile del Bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato di Banca Generali S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2012 e per i successivi bilanci d'esercizio e consolidati fino alla scadenza dell'incarico di revisione.

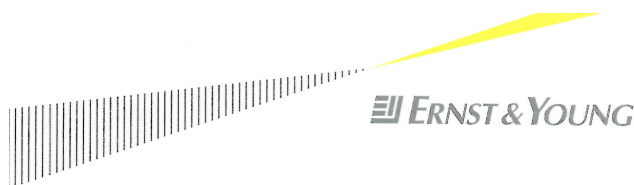
Tali attività non erano comprese nella Proposta in quanto trattasi di operazioni di aggregazione aziendale, successive alla data della Proposta, che hanno visto coinvolte le società del Gruppo Banca Generali.

Operazioni di aggregazioni aziendale

In data 1° settembre 2012 ha avuto efficacia la fusione per incorporazione di BG SGR S.p.A. in Banca Generali S.p.A. e, contestualmente, ha avuto efficacia la creazione, all'interno di Banca Generali, della Divisione dedicata alla Gestione di patrimoni. Tale operazione è stata preceduta (1° aprile 2012) dalla cessione del ramo d'azienda relativo alle gestioni collettive (Fondi Focus) promosse da BG SGR S.p.A. alla consociata Generali Investments Italy SGR S.p.A. (ora Generali Investments Europe SGR S.p.A.).

Reconta Ernst & Young S.p.A.
Sede Legale: 00198 Roma - Via Po, 32
Capitale Sociale € 1.402.500,00 i.r.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584
P.I. 00891231003
Iscritta all'Albo Revisori Contabili al n. 70945 Pubblicato sulla G.U.
Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Tali operazioni hanno comportato una variazione significativa dei saldi patrimoniali ed economici presentati nel bilancio d'esercizio di Banca Generali legati in particolare all'inclusione dei saldi afferenti i rapporti di Gestione di patrimoni (Commissioni attive, Commissioni passive, Debiti verso clientela e dei Saldi relativi ai patrimoni in Gestione e intermediazione per conto terzi - Gestioni patrimoniali individuali), nonché all'implementazione del processo aziendale Gestione di patrimoni, ritenuto "significativo" ai fini della revisione del bilancio, e pertanto oggetto di verifiche finalizzate in particolare ad acquisire conoscenza e valutazione del relativo sistema di controllo interno.

Tali variazioni al perimetro d'operatività della Banca comportano più estese procedure di verifica da parte della società di revisione sul bilancio di Banca Generali rispetto alle attività che era stato possibile prevedere in sede di redazione della Proposta.

Il dettaglio dei tempi e corrispettivi per le attività di revisione contabile è riportato nella successiva Tabella di dettaglio.

* * *

Nella nostra Proposta, al capitolo V "Aggiornamento del compenso spettante alla società di revisione", riportavamo quanto segue:

"I corrispettivi potranno essere rivisti al termine di ogni esercizio per tener conto di eventuali circostanze particolari suscettibili di modificare in più o in meno i tempi preventivati (cambiamenti strutturali significativi, situazioni eccezionali o imprevedibili, ecc.).....OMISSIS..... Le sopraindicate circostanze saranno tempestivamente e vicendevolmente rese note tra le parti, al fine di concertare la variazione dei corrispettivi."

Sulla base di quanto sopra indicato, riteniamo che sussistano i presupposti per l'insorgenza delle circostanze particolari suscettibili di modificare tempi e onorari preventivati per i servizi di revisione contabile. Conseguentemente, abbiamo di seguito previsto la stima dei tempi e dei corrispettivi oggetto della presente integrazione.

La Tabella di sintesi che segue riepiloga tempi ed i corrispettivi inerenti alla revisione contabile del bilancio d'esercizio e consolidato dell'esercizio 2012 e successivi, rideterminati alla luce di quanto sopra descritto.



Tabella di sintesi

Incarichi	Tempi e corrispettivi	In vigore*		Attività aggiuntive		Totale aggiornato	
		Ore	Euro	Ore	Euro	Ore	Euro
<i>Banca Generali S.p.A.</i>							
Revisione contabile del bilancio d'esercizio		680	67.520	270	25.480	950	93.000
Revisione del bilancio consolidato		100	10.475	0	0	100	10.475
Verifiche periodiche di tenuta della contabilità sociale e rilevazione dei fatti di gestione		160	15.712	110	10.288	270	26.000
Revisione contabile limitata della Relazione finanziaria semestrale consolidata		200	20.620	90	9.380	290	30.000
Revisione contabile Reporting Package consolidato AG		120	13.427	0	0	120	13.427
Totale		1.260	127.754	470	45.148	1.730	172.902

* Compensi già rivalutati per ISTAT 2012 - 3,1%

Con riferimento al solo esercizio 2012, in considerazione delle attività svolte per BG SGR S.p.A. sino alla data di fusione in Banca Generali S.p.A., le ore e gli onorari integrativi sono da considerarsi pari rispettivamente a 300 ore ed a 29.000 euro.

Resta inteso che risultano tuttora applicabili tutte le altre clausole incluse nella nostra Proposta.


• • • • •

Preghiamo di sottoscrivere la seconda copia della presente lettera firmata per accettazione e di trasmettere, ai sensi dell'articolo 13 comma 1 del Decreto Legislativo n. 39/2010, la presente lettera all'Organo di controllo (Collegio Sindacale) per la formulazione della proposta motivata di adeguamento dei compensi all'Assemblea degli Azionisti di Banca Generali S.p.A..

Rimaniamo a Vostra disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento o informazione che riteneste utili o necessari.

Distinti saluti.

Reconta Ernst & Young S.p.A.


Stefano Cattaneo - Davide Lisi
(Soci)

2

SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 15 (Consiglio di Amministrazione) 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, degli articoli 15 (in materia di modalità e termini di presentazione di liste per l'elezione del Consiglio di Amministrazione) e 20 (in materia di modalità e termini di presentazione di liste per l'elezione del Collegio Sindacale) dello Statuto Sociale; le modifiche proposte sono riconducibili all'entrata in vigore della legge 12 luglio 2011, n. 120 (di seguito "Legge") con la quale, analogamente a quanto avvenuto in altri ordinamenti europei, sono state introdotte anche in Italia le c.d. "quote di genere" per la composizione del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale delle società quotate. La Legge persegue l'obiettivo di promuovere, in un'ottica di uguaglianza sostanziale, l'equilibrio tra i generi e di favorire, allo stesso tempo, l'accesso alle cariche sociali da parte del genere meno rappresentato. Quanto precede, peraltro, è anche coerente con le raccomandazioni dettate in materia dall'art. 1 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nella nuova edizione presentata alla comunità finanziaria italiana il 5 dicembre 2011. Tali *affermative action* è previsto abbia un ambito di applicazione che si esaurisce nell'arco temporale di tre mandati degli organi sociali interessati, assumendosi che il diffondersi di una prassi, pur frutto di una volontà cogente del legislatore, possa portare all'affermarsi di fatto di condotte virtuose da parte degli operatori, destinate a proseguire anche una volta che l'obbligo giuridico sia venuto meno.

Il legislatore ha previsto un meccanismo di gradualità, per effetto del quale, al primo rinnovo dell'organo sociale interessato, la quota del genere meno rappresentato dev'essere non inferiore a un quinto dei componenti e, successivamente, per i due mandati successivi, ad un terzo degli stessi.

La Legge ha modificato le disposizioni dettate in materia dal decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e, più in particolare, ha introdotto i commi 1-*ter* dell'art. 147-*ter* e 1-*bis* dell'art. 148: in virtù della delega ivi prevista, la CONSOB ha successivamente

completato il quadro di riferimento normativo modificando il proprio Regolamento Emittenti; alla luce di tali modifiche gli emittenti quotati sono tenuti ad adeguare il proprio statuto sociale.

Le modifiche proposte, nel proseguo rappresentate nel dettaglio, avranno la prima concreta applicazione nel 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

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 degli articoli 15 e 20 dello Statuto sociale oggi vigente, come meglio evidenziato nelle tabelle di seguito riportate. Nelle stesse è indicato, nella colonna di sinistra, il testo del comma dell'art. dello Statuto sociale oggi vigente e, nella colonna di destra, le proposte di variazione dello stesso, che risultano graficamente evidenziate:

Statuto Vigente

Art. 15

1. La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 7 (sette) a un massimo di 12 (dodici) membri, eletti dall'Assemblea dopo averne determinato il numero.

.....omissis.....

6. Le liste contengono un numero di candidati 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.

.....omissis.....

10. Ogni 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) hanno diritto di votare una sola lista. 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. I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente - con i soci che hanno presentato o votato alla 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.

Proposta di modifica

Art. 15

1. La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 7 (sette) a un massimo di 12 (dodici) membri, eletti dall'Assemblea dopo averne determinato il numero. **La composizione del Consiglio di Amministrazione rispetta i criteri di equilibrio di genere previsti dalla normativa vigente.**

.....omissis.....

6. Le liste contengono 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.

.....omissis.....

10. Ogni 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) hanno diritto di votare una sola lista. 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 alla 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.

.....omissis.....

13. Qualora nel corso del mandato uno o più Consiglieri di Amministrazione vengano a mancare per qualsiasi ragione, si procede alla loro sostituzione a norma di Legge. Se l'amministratore cessato era stato tratto dalla lista di minoranza che aveva ottenuto il maggior numero di voti, la sostituzione viene effettuata nominando il primo candidato eleggibile e disposto ad accettare la carica della medesima lista cui apparteneva l'amministratore venuto meno, ovvero, nel caso in cui ciò non fosse possibile, con il primo candidato eleggibile e disposto ad accettare la carica tratto, secondo l'ordine progressivo, tra i candidati della lista cui apparteneva il primo candidato non eletto. Il sostituito scade insieme agli Amministratori in carica al momento del suo ingresso nel Consiglio.

Art. 20

.....omissis.....

6. Le liste sono 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. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Per la produzione della documentazione comprovante la legittimazione alla presentazione delle liste, si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 15, comma 9 del presente statuto. Unitamente a ciascuna lista, entro il termine previsto per il deposito della stessa, gli azionisti che hanno presentato le liste devono altresì depositare presso la Società:

- le informazioni relative all'identità dei soci che hanno presentato le liste, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta;
- un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati indicati nella lista;
- 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;

.....omissis.....

13. Qualora nel corso del mandato uno o più Consiglieri di Amministrazione vengano a mancare per qualsiasi ragione, si procede alla loro sostituzione a norma di Legge: **nel rispetto del principio di necessaria rappresentanza di genere stabilito dalla normativa vigente**. Se l'amministratore cessato era stato tratto dalla lista di minoranza che aveva ottenuto il maggior numero di voti, la sostituzione viene effettuata nominando il primo candidato eleggibile e disposto ad accettare la carica **ed appartenente al medesimo genere** della medesima lista cui apparteneva l'amministratore venuto meno, ovvero, nel caso in cui ciò non fosse possibile, con il primo candidato eleggibile e disposto ad accettare la carica **ed appartenente al medesimo genere** tratto, secondo l'ordine progressivo, tra i candidati della lista cui apparteneva il primo candidato non eletto. Il sostituito scade insieme agli Amministratori in carica al momento del suo ingresso nel Consiglio.

Art. 20

.....omissis.....

6. Le liste sono 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, ad eccezione di quelle che presentano un numero di candidati inferiore a tre, è composta in modo tale da assicurare l'equilibrio tra i generi**. Ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Per la produzione della documentazione comprovante la legittimazione alla presentazione delle liste, si applicano le disposizioni di cui al precedente art. 15, comma 9 del presente statuto. Unitamente a ciascuna lista, entro il termine previsto per il deposito della stessa, gli azionisti che hanno presentato le liste devono altresì depositare presso la Società:

- le informazioni relative all'identità dei soci che hanno presentato le liste, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta;
- un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati indicati nella lista;
- 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;

- le dichiarazioni con le quali ciascuno dei candidati, accetta la propria candidatura ed attesta altresì, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di Sindaco della Società.
- le dichiarazioni con le quali ciascuno dei candidati, accetta la propria candidatura ed attesta altresì, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per ricoprire la carica di Sindaco della Società.

.....omissis.....

8. Ogni 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) hanno diritto di votare una sola lista. Risulteranno 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; risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti ed 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. Nel caso di presentazione di una sola lista, il Collegio Sindacale è tratto per intero dalla stessa. Qualora non venga presentata alcuna lista, l'Assemblea nomina il Collegio Sindacale e il suo Presidente a maggioranza dei votanti in conformità alle disposizioni di legge.

.....omissis.....

11. In caso di morte, rinuncia o decadenza di un Sindaco effettivo, subentra il primo sindaco supplente appartenente alla medesima lista del Sindaco sostituito, il quale scadrà assieme con gli altri Sindaci in carica al momento del suo ingresso nel Collegio. Qualora il Sindaco cessato fosse Presidente del Collegio Sindacale, il sindaco subentrante subentrerà altresì nella presidenza del Collegio Sindacale. Ove non sia possibile procedere nei termini sopra indicati, il Collegio Sindacale si intenderà integralmente e immediatamente decaduto e, per l'effetto, dovrà essere convocata l'Assemblea per deliberare in merito alla nomina

.....omissis.....

8. Ogni 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) hanno diritto di votare una sola lista. Risulteranno 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; risulteranno eletti Sindaci supplenti il primo candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti ed 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. **Qualora il numero di Sindaci effettivi del genere meno rappresentato sia inferiore a quello previsto dalle vigenti disposizioni di legge, 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.** Nel caso di presentazione di una sola lista, il Collegio Sindacale è tratto per intero dalla stessa. Qualora non venga presentata alcuna lista, l'Assemblea nomina il Collegio Sindacale e il suo Presidente a maggioranza dei votanti in conformità alle disposizioni di legge.

.....omissis.....

11. In caso di morte, rinuncia o decadenza di un Sindaco effettivo, subentra il primo sindaco supplente appartenente alla medesima lista del Sindaco sostituito, il quale scadrà assieme con gli altri Sindaci in carica al momento del suo ingresso nel Collegio. Qualora il Sindaco cessato fosse Presidente del Collegio Sindacale, il sindaco subentrante subentrerà altresì nella presidenza del Collegio Sindacale. Ove non sia possibile procedere nei termini sopra indicati **e la procedura di sostituzione dei sindaci non assicurasse l'equilibrio tra i generi**, il Collegio Sindacale si intenderà integralmente e immediatamente decaduto e, per

del Collegio Sindacale, in conformità al sistema di voto di lista indicato nel presente art. 20.

l'effetto, dovrà essere convocata l'Assemblea per deliberare in merito alla nomina del Collegio Sindacale, in conformità al sistema di voto di lista indicato nel presente art. 20.

In relazione a quanto sin qui esposto, Vi invitiamo, ove d'accordo, ad approvare le proposte di modifica degli artt. 15 e 20 dello Statuto Sociale in conformità a quanto sopra rappresentato.

Milano, 18 dicembre 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



AREA VIGILANZA BANCARIA E FINANZIARIA
SERVIZIO SUPERVISIONE INTERMEDIARI SPECIALIZZATI (846)
DIVISIONE BANCHE SPECIALIZZATE (001)

Rifer. a nota n. del

Classificazione VII 2 6

Oggetto Banca Generali 3075. Modifiche statutarie. Provvedimento.

Con lettera pervenuta il 20.12.2012, Banca Generali ha chiesto il rilascio del provvedimento di accertamento di cui agli artt. 56 e 61 del D. Lgs. 385/1993 in ordine alle proposte di modifica degli articoli 15 e 20 dello statuto vigente deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre u.s. e concernenti il recepimento della nuova normativa in materia di rappresentanza di genere negli organi collegiali delle società quotate.

Al riguardo, visto quanto disposto dal Titolo III, Cap. 1 delle Istruzioni di Vigilanza per le banche, tenuto conto degli obiettivi della suddetta iniziativa e considerato l'esito dell'istruttoria, si accerta, ai sensi degli artt. 56 e 61 del D. Lgs. 385/1993, che le modifiche statutarie 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 modifiche statutarie di che trattasi.

Per i successivi adempimenti trovano applicazione le vigenti Istruzioni di Vigilanza in materia (cfr. Tit. III, Cap. 1, Sez. II).

PER DELEGAZIONE DEL DIRETTORIO

Firmato digitalmente da
STEFANO PAOLUCCI

Firmato digitalmente da
LUCA ZELONI



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 155155