

BANCA GENERALI S.p.A.

**ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEGLI AZIONISTI
20, 21 Aprile 2011**

ARGOMENTI ALL'ORDINE DEL GIORNO

**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 2010. Deliberazioni inerenti e conseguenti _____ 3

Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato: resoconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2010 e proposta di revisione delle politiche di remunerazione adottate _____ 4

Proposta di attribuzione di un compenso aggiuntivo agli amministratori componenti il Comitato per il Controllo Interno _____ 53

Proposta di modifica del Regolamento assembleare; deliberazioni inerenti e conseguenti _____ 54

In sede straordinaria:

Modifica degli articoli 13,18, 20 e 20 bis dello Statuto Sociale; deliberazioni relative e conseguenti _____ 67

Sede Ordinaria

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Bilancio al 31 dicembre 2010. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010, Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

utile di esercizio	€	106.931.975,00
alla riserva legale	€	52.246,00
alla riserva utili a nuovo	€	45.552.344,00

attribuzione di un dividendo pari a € 0,55 ciascuna alle 111.504.337 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile,

per complessivi	€	61.327.385,00
-----------------	---	---------------

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 19 maggio 2011, con stacco cedola il 16 maggio e di corrisponderlo alle azioni in circolazione alla data di stacco cedola.

Trieste, 10 marzo 2011

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato: resoconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2010 e proposta di revisione delle politiche di remunerazione adottate.

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, in un'ottica di rafforzamento degli standard minimi di organizzazione e governo societario ed al fine di assicurare una "sana e prudente gestione" (come previsto dall'articolo 56 del D. Lgs. 385/1993), la Banca d'Italia con il Provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" (di seguito anche disposizioni di vigilanza), 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'Organismo di Vigilanza intende 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. A tal fine la nuova normativa prevede:

- (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 dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- (ii) all'Assemblea stessa venga assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

La stessa Banca d'Italia, con la nota di chiarimenti di data 19 febbraio 2009 ha chiarito che l'informativa da fornirsi *ex post* all'Assemblea degli azionisti sull'attuazione delle politiche remunerative deve essere prevalentemente di tipo quantitativo ed idonea ad informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione (con particolare riguardo alle componenti variabili) e alla coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti.

Vi informiamo altresì che la Banca d'Italia, nel mese di dicembre 2010, ha pubblicato, in consultazione, un provvedimento – da adottarsi sulla base degli artt. 53 e 67 del D. Lgs.

385/1993 e dei decreti del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR del 5 agosto 2004 e del 27 dicembre 2006 - di recepimento a livello regolamentare della direttiva cd. CRD III, che prevede regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche ed imprese di investimento.

La disciplina comunitaria ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza. La direttiva 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.

Alla data di approvazione della presente relazione detto documento è ancora in fase di consultazione, al momento della sua emanazione sostituirà le precedenti disposizioni in tema di remunerazione emanate dalla Banca d'Italia.

Le disposizioni si applicheranno alle banche ed ai gruppi bancari, comprese le loro componenti estere.

L'Organo di Vigilanza, pur non potendo indicare la data in cui il provvedimento entrerà in vigore, sottolineando che il termine di recepimento della direttiva era il 31 dicembre 2010, ha invitato le banche ad adeguarsi ai contenuti essenziali della stessa già dalle politiche di remunerazione che saranno proposte all'Assemblea degli Azionisti per l'esercizio 2011.

Conseguentemente le successive proposte in merito alle politiche di remunerazione considerano anche, come richiesto dall'Organo di Vigilanza, i contenuti e le previsioni di detto provvedimento, ancorchè non ancora emanato nella sua versione definitiva, applicando il principio di proporzionalità previsto dalla direttiva, in considerazione, come in appresso indicato, della fascia dimensionale intermedia cui appartiene la banca.

Sottoponiamo quindi alla Vostra attenzione l'informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione, approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010, nell'esercizio 2010, come riportata nel documento allegato.

Ricordiamo altresì che la Banca d'Italia, con la comunicazione di data 28 ottobre 2009 intitolata "Sistemi di remunerazione e incentivazione", ha previsto che la funzione di revisione interna verifichi annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo e che gli esiti della verifica condotta siano portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Vi informiamo quindi che gli esiti di detta verifica, che confermano la conformità delle prassi di remunerazione attuate dalla Vs. Società al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate, sono riportati, per estratto, nel documento allegato.

Con l'occasione sottoponiamo anche al Vostro esame alcune proposte di modifica alle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei promotori finanziari approvate dall'assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010, al fine di tenere conto delle disposizioni del ricordato provvedimento della Banca d'Italia del dicembre 2010.

Vi proponiamo quindi di:

- a) prendere atto dell'informativa fornita in merito all'attuazione nell'esercizio 2010 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010;
- b) approvare il testo delle politiche di remunerazione a favore (i) degli amministratori, (ii) dei dipendenti e (iii) dei promotori finanziari, come riportate nel documento allegato;
- c) delegare al Presidente del Consiglio di Amministrazione la facoltà di adeguare le suddette politiche ad eventuali contenuti precettivi che dovessero eventualmente essere previsti in sede di emanazione definitiva del provvedimento della Banca d'Italia del dicembre 2010;
- d) 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.

Trieste, 10 marzo 2011

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione, approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2010, nell'esercizio 2010

Componenti del Consiglio di Amministrazione e dipendenti

1. Finalità perseguite con la politica retributiva e criteri applicati nell'esercizio 2010

Come indicato nel documento "Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei promotori finanziari" approvato dall'assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2010, la politica retributiva di Banca Generali è finalizzata a 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. Proprio per meglio perseguire tale finalità, a partire dall'esercizio 2010, le politiche retributive sono state allineate 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. In tale contesto sono stati equiparati la componente variabile della retribuzione dei dirigenti ed i piani di incentivazione dei *manager* di rete, al fine di garantire il massimo allineamento ai nuovi principi tra tutto il personale di rilievo operante all'interno del Gruppo Bancario.

In tale ambito, a partire dall'esercizio 2010, per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del Gruppo Banca Generali, nonché per gli altri dirigenti e per i *manager* di rete che hanno maturato nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000,00, è stato applicato un sistema di differimento dell'erogazione del compenso variabile per una quota pari al 40% del *bonus* maturato. Più in dettaglio, il 60% dell'importo spettante viene erogato nell'esercizio successivo, dopo la verifica da parte del Consiglio d'Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio in oggetto, mentre una quota pari al 20% sarà erogata nell'esercizio successivo ed il rimanente 20% a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica, in entrambi i casi, del raggiungimento del *gate* di accesso predeterminato.

Infatti sempre a partire dall'esercizio 2010, al fine di parametrare ancor più saldamente ad indicatori pluriennali di misurazione delle *performance* la remunerazione variabile del personale dirigenziale ed al fine di tener conto anche dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, la erogazione del *bonus* è stata collegata, oltre all'effettivo risultato raggiunto da ciascun

manager, ad un *gate* d'accesso comune a tutto il personale operante nel Gruppo Bancario.

Tale *gate* d'accesso è composto dai seguenti due indicatori: il *Total Capital Ratio* e il *Liquidity Ratio*. Per ogni indicatore è stato individuato, a cura del Consiglio di Amministrazione, un target. Il meccanismo di applicazione del target è stato definito in modo che se entrambi i target sono superati, scatta il diritto all'erogazione del *bonus* relativo all'esercizio in oggetto (fatto salvo il meccanismo di differimento di cui sopra); qualora uno dei due target non venisse rispettato il *bonus* non potrà essere erogato.

Il meccanismo applicato prevede inoltre che il *gate* d'accesso non condizioni soltanto l'erogazione del *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di anno in anno, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita nel tempo.

Anche per l'esercizio 2010 le principali posizioni manageriali e professionali sono state valutate e "pesate" secondo il metodo dei punti HAY e questo ha reso possibile l'applicazione di efficaci meccanismi di monitoraggio delle dinamiche retributive, anche avuto riguardo ai mercati di riferimento.

Attraverso le componenti fisse sono state remunerate le 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. All'interno delle componenti fisse della remunerazione particolare attenzione è stata dedicata al pacchetto *benefit* che, in linea con gli esercizi precedenti, ha mantenuto un peso significativo in rapporto alla retribuzione fissa (per quadri direttivi e aree professionali tale rapporto si è attestato fino al 15%, per i dirigenti mediamente attorno al 25%). Per i dirigenti esso comprende l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, la polizza 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. Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali piani di *stock option*, piani di *stock granting* e sistemi di *bonus* differiti) si è inteso perseguire invece in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti è stato utilizzato un meccanismo di *Management by Objectives*, coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* 2010 e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei

rischi aziendali. Il sistema di *Management by Objectives* è stato collegato al principio delle *Balanced Scorecards*, al fine di ricercare il massimo allineamento strategico del management.

2. Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili

Il meccanismo di *Management by Objectives*, posto alla base della componente variabile della retribuzione (di seguito anche *bonus*) dei dirigenti e dell'Amministratore Delegato, si è basato, anche per l'esercizio 2010, sulla definizione ed attribuzione a ciascun dirigente di obiettivi specifici per i quali è stato definito un valore *target* e ad ognuno dei quali è stato attribuito un peso. La retribuzione variabile è stata quindi collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi.

La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* è stata impostata per il 2010 in base alle linee guida di seguito descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Una percentuale della retribuzione variabile, come di seguito puntualmente indicato - fatta eccezione per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e per i responsabili delle funzioni di controllo - è stata collegata ad obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario. Gli obiettivi utilizzati sono stati (i) raccolta netta del Gruppo Banca Generali, (ii) *Cost income*, (iii) utile netto consolidato, (iv) *Gross Margin on average AuM*, (v) *Return on Risk Adjusted Capital* (parametro che evidenzia di fatto la relazione tra utile netto 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*).

Si informa che per l'esercizio 2010 i *target* prefissati per gli obiettivi sopra elencati sono stati tutti ampiamente superati.

Per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale detti obiettivi hanno partecipato alla determinazione della retribuzione variabile nella misura del 75%; per gli altri dirigenti tali obiettivi hanno partecipato alla determinazione della retribuzione variabile per una percentuale compresa tra il 20% ed il 40% della stessa. La restante percentuale di retribuzione variabile è stata collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta; gli obiettivi quantitativi erano legati in particolare agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il dirigente è responsabile sulla base del *budget* aziendale, mentre gli obiettivi qualitativi erano legati a progetti rilevanti a livello di

Gruppo Bancario, che hanno richiesto 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.

Hanno fatto eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati per il 2010 al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai responsabili delle funzioni di controllo, che - in coerenza con il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 4 marzo 2008 – non sono stati collegati a risultati economici della società e del gruppo. Inoltre, la retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato è stata ponderata sulla base di obiettivi di *performance* complessivi del Gruppo Generali.

I livelli di *performance* individuati negli obiettivi sono stati direttamente collegati alle previsioni del *budget* dell'esercizio 2010 approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, è stato verificato sulla base del bilancio consolidato del gruppo bancario riferito al medesimo esercizio.

Il meccanismo di corresponsione della retribuzione variabile è stato impostato in modo da prevedere una soglia di accesso minima, al raggiungimento della quale corrisponde il diritto a percepire il 40% del *bonus*, fino a raggiungere il 120% del *bonus* (fissato quale livello massimo di *overperformance*) nel caso in cui tutti i target siano pienamente superati. Al di sotto della soglia minima di accesso del 40% non si procede alla corresponsione di alcun bonus.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali, il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è stato collegato anche per l'esercizio 2010 al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale; ha fatto eccezione un piano di *management by objectives* riservato ai *relationship manager* operanti nell'ambito della Divisione *Private*.

3. Parametri utilizzati per la costruzione del *gate d'accesso* alla componente variabile della remunerazione maturata nel corso dell'esercizio 2010

Per l'esercizio 2010 le raccomandazioni della Commissione europea del 30 aprile 2009, n. 2009/384/CE e quelle di cui al provvedimento della Banca d'Italia n. 321560 del 28 ottobre 2009, come anticipato al precedente punto 1, sono state recepite introducendo un *gate d'accesso* alla componente variabile della remunerazione, che ha considerato i seguenti ratio:

- a) un ratio patrimoniale, individuato nel *Total Capital Ratio*, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- b) un ratio di liquidità, individuato nel *Liquidity Ratio*, 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.

Il *gate* d'accesso è stato quindi definito considerando i due *ratio*, indicativi della solidità della Banca e di conseguenza della capacità della stessa di erogare la componente variabile della remunerazione alle figure manageriali dell'azienda (c.d. sostenibilità).

Per ciascun *ratio* è stata definita una soglia *on/off* e la condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è stata definita in modo che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* devono posizionarsi sopra la soglia minima stabilita.

In particolare il Consiglio di Amministrazione ha stabilito quale *gate* di accesso il superamento di indicatori, come di seguito definiti:

- *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 al 31 dicembre 2010 – nella misura minima del 9%;

- *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 – nella misura minima del 50%.

I *ratios* come sopra definiti sono stati entrambi superati per l'esercizio 2010.

Come sopra anticipato, il *gate* d'accesso è stato determinato in modo che non condizioni soltanto il *bonus* relativo all'esercizio 2010 ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate e la cui erogazione sia stata differita nei successivi esercizi.

4. Logiche di differimento dell'erogazione della remunerazione variabile

A partire dall'esercizio 2010, per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del Gruppo Banca Generali, nonché per gli altri dirigenti che abbiano maturato nel corso dell'esercizio un bonus superiore a € 75.000,00, è stato introdotto un sistema di differimento parziale dell'erogazione del compenso variabile, relativo ad una quota pari al 40% del *bonus* maturato. In dettaglio si è previsto che il 60% dell'importo del *bonus* maturato venga erogato nell'esercizio successivo, a seguito della verifica dei risultati economici riguardanti l'esercizio in oggetto (ovvero degli obiettivi qualitativi assegnati) e del superamento del *gate* d'accesso come sopra descritto; il 20% venga erogato nel 2012, successivamente alla chiusura dell'esercizio successivo (e cioè dell'esercizio 2011), qualora venga accertato che anche per tale esercizio sia stato superato il *gate* d'accesso ed il rimanente 20% venga erogato nel 2013, a distanza di un ulteriore esercizio, sempre previa verifica del superamento del *gate* d'accesso anche per tale esercizio.

Qualora invece il *bonus* effettivo maturato dai dirigenti risulti inferiore alla soglia indicata di € 75.000,00, lo stesso sarà erogato interamente nell'esercizio successivo, a seguito della verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio 2010 (ovvero degli obiettivi qualitativi assegnati) e del superamento del *gate* di accesso per il medesimo esercizio.

5. Processo di definizione delle politiche di remunerazione

La definizione delle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i promotori finanziari è avvenuta in conformità all' iter procedurale descritto nel documento "Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei promotori finanziari" per l'esercizio 2010.

Si ricorda che a seguito dell'emanazione da parte della Banca d'Italia del provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", la competenza a definire le politiche di remunerazione per i dipendenti ed i promotori finanziari è stata attribuita all'assemblea degli azionisti.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea dei soci, è spettato poi al Consiglio di Amministrazione (i) definire la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e dei componenti la Direzione Generale, determinando, per ciascuno di essi la componente variabile della stessa, gli obiettivi da conseguire ed il *gate* di accesso, in coerenza con la Politica di remunerazione adottata dalla società e (ii) verificare 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.

Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si è avvalso del supporto del Comitato per le Remunerazioni, composto da tre componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, di cui due indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina, 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 Risk Management e del Servizio Compliance.

Il Comitato per le Remunerazioni, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate dal Regolamento del Comitato per le Remunerazioni, (i) ha formulato al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le cariche di Amministratore Delegato, di Direttore Generale e di Vice Direttore Generale, sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri: rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria, incidenza sui risultati aziendali, risultati economici conseguiti dalla Società e raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione; (ii) ha monitorato che abbiano trovato puntuale applicazione le decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte presentate; (iii) ha valutato i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, ha vigilato sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e ha formulato raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione.

La competenza dell'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli Dirigenti diversi da quelli che compongono la Direzione Generale, nell'ambito della politica determinata dall'Assemblea e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, è stata dell'Amministratore Delegato, supportato dalla Direzione Risorse, dalla Direzione Pianificazione e Controllo, dal Servizio Risk Management e dal Servizio Compliance per le parti di relativa competenza.

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

6. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per ruoli aziendali, le principali informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2010:

A) *Componenti il Consiglio di Amministrazione*

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che partecipano ai Comitati per le Remunerazioni e per il Controllo Interno, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2010 ed i dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Nota Integrativa del bilancio, cui si fa rimando.

B) *Amministratore Delegato*

La remunerazione riconosciuta all'Amministratore Delegato è composta da (i) un compenso fisso complessivo liquidato di € 775.000 e (ii) da un compenso variabile che per il 2010 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti (ponderati con gli obiettivi di performance di Gruppo Generali), in complessivi € 466.667,00, pari al 100% del target prefissato.

Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, era stato fissato ad un massimo del 70% dell'emolumento fisso qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito.

Alla retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato è stata quindi applicata sia la logica del *gate* d'accesso che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*. Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2010 per complessivi € 466.667,00, il 60% verrà liquidato nel 2011, 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 l'esercizio 2010 è stata inoltre calcolata in € 200.000 la quota di competenza del trattamento previsto a titolo di indennità di fine mandato quantificata nella misura annua del 25% del compenso fisso.

Si ricorda infine che l'Amministratore Delegato era assegnatario di un Piano di *Stock Granting*, che prevedeva l'attribuzione a titolo gratuito di 389.596 azioni ordinarie di Banca Generali entro 5 anni dalla data di ammissione alla negoziazione delle azioni Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. In relazione a tale piano nel corso del 2010 gli sono state assegnate n. 389.596 azioni ordinarie di Banca Generali, sul 50% delle quali, ai sensi di quanto previsto dal punto 6.4

del Regolamento del Piano, è stato iscritto un vincolo di indisponibilità che cesserà in data 12 settembre 2011.

C) Componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina ed i dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Nota Integrativa al bilancio cui si fa rimando.

D) Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttori Generali)

La remunerazione complessiva del Direttore Generale è composta (i) da una retribuzione annua lorda omnicomprensiva pari ad € 726.923,10 e (ii) da un compenso variabile che per il 2010 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti (ponderati con quelli raggiunti dall'Amministratore Delegato), in complessivi € 412.500,00, pari al 110% del target prefissato.

Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, era stato fissato ad un massimo del 60% della RAL, qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito.

Alla retribuzione variabile del Direttore Generale è stata quindi applicata sia la logica del *gate* d'accesso che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*. Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2010 per complessivi € 412.500,00, il 60% verrà liquidato nel 2011, 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 l'esercizio 2010 ammontano inoltre a € 138.769,36 i costi sostenuti per la quota di competenza della previdenza integrativa, quantificata nella misura del 13% della RAL, e per le coperture assicurative previste dal pacchetto benefit dei dirigenti del gruppo oltre a € 89.248,00 per un contratto di sublocazione per un alloggio sulla piazza di Milano.

La remunerazione dei Vice Direttori Generali (Dirigenti con responsabilità strategica) è composta (i) da una retribuzione annua omnicomprensiva (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 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 € 215.384,66 e (ii) da un compenso variabile che per il 2010 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti in complessivi € 95.000,00, pari al 120% del target prefissato.

Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, era stato fissato ad un massimo del 43% della RAL qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito.

Alla retribuzione variabile dell'Vice Direttore Generale Vicario è stata quindi applicata sia la logica del *gate* d'accesso che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*. Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2010 per complessivi € 95.000,00, il 60% verrà liquidato nel 2011, 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 l'esercizio 2010 ammontano inoltre a € 40.734,40 i costi sostenuti per la quota di competenza della previdenza integrativa e per le coperture assicurative previste dal pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del gruppo.

Infine il Vice Direttore Generale Vicario è assegnatario di n. 30.000 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.

La remunerazione riconosciuta al Vice Direttore Generale, a cui è affidata la responsabilità della Divisione Private, è composta da (i) una retribuzione fissa complessiva di € 175.000,00 e (ii) da un compenso variabile che per il 2010 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti (ponderati con quelli raggiunti dall'Amministratore Delegato) in complessivi € 82.500,00, pari al 110% del target prefissato.

Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, era stato fissato ad un massimo del 51% della RAL qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito.

Alla retribuzione variabile dell'Vice Direttore Generale è stata quindi applicata sia la logica del *gate* d'accesso che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*. Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2010 per complessivi € 82.500,00, il 60% verrà liquidato nel 2011, 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 l'esercizio 2010 ammontano inoltre a € 25.102,68 i costi sostenuti per la quota di competenza della previdenza integrativa e per le coperture assicurative previste dal pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del gruppo.

Infine il Vice Direttore Generale è assegnatario di n. 50.000 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..

E) Dirigenti

La remunerazione degli altri Dirigenti è composta (i) da una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e (ii) da una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, che sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta è stata definita da un minimo del 10% ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e senza previsione di minimo garantito.

Si conferma inoltre che per i dirigenti responsabili di funzioni di controllo i target non sono stati legati al raggiungimento di risultati economici e la retribuzione variabile è stata fissata al massimo fino al 40% dell'emolumento fisso in caso di target superati in termini apprezzabili.

A tutti i Dirigenti è stata applicata la logica del *gate* d'accesso e, per coloro che hanno maturato una retribuzione variabile superiore ad euro 75.000,00, quella di differimento dell'erogazione del 40% del *bonus*.

I dirigenti hanno beneficiato inoltre di una previdenza integrativa fino al 10% 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. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è stato calcolato per la quota di competenza 2010 ai sensi della normativa di riferimento.

Su 23 dirigenti amministrativi in forza al 31 dicembre .2010, di cui 22 destinatari di *Balanced Scorecards* relative al 2010 (1 dirigente è stato assunto nella seconda metà dell'esercizio e per lo stesso non è stata formalizzata la relativa scheda), 22 dirigenti hanno raggiunto la percentuale complessiva minima necessaria per l'erogazione del *bonus* (pari al 100% del totale aventi diritto).

Relativamente ai 10 dirigenti commerciali aventi la qualifica di *Relationship Manager* nell'ambito della Divisione Private, di cui 9 destinatari di *Balanced Scorecards* per l'anno 2010 (per 1 dirigente è in corso di validità un piano di ingresso relativo a risultati

commerciali) 9 dirigenti hanno raggiunto la percentuale complessiva minima necessaria per l'erogazione del bonus (pari al 100% del totale aventi diritto).

In particolare la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi, complessiva per tutti i dirigenti, si attesta al 106% circa (obiettivi già ponderati con quelli raggiunti dall'Amministratore Delegato) con una percentuale di raggiungimento del 120% degli obiettivi rappresentati da risultati economici e di raccolta del Gruppo Bancario.

Il monte *bonus* complessivo distribuibile a fronte del meccanismo sopra descritto ammonta quindi ad un importo massimo di € 1.200.000,00, corrispondente ad un costo azienda di circa € 1.635.000,00 rispetto ad un importo complessivo massimo distribuibile di € 1.360.000,00 (di cui 478.000 riservati ai *Relationship Managers*) relativo alla popolazione indicata. Del compenso variabile maturato per il 2010 il 100% verrà liquidato nel 2011 in quanto, essendo ogni singolo importo maturato inferiore alla soglia dei 75.000,00 euro, non trova applicazione il meccanismo del differimento.

Parte dei suddetti dirigenti sono inoltre assegnatari di 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..

F) 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 e relativi accordi a latere di data 10 giugno 2010 e successive integrazioni.

Per quanto riguarda in particolare i *Relationship Manager* della Divisione Private, dei 54 quadri direttivi e Aree Professionali aventi tale qualifica al 31 dicembre 2010, a 42 sono state formalizzate le rispettive "Schede Obiettivi RM" per l'anno 2010, relative ad un piano di *management by objectives*, focalizzato su obiettivi di raccolta e ricavi; dei restanti 12, 1 è dimissionario e per 11 di essi è ancora in vigore uno specifico piano di ingresso.

Relativamente ai suddetti 42 *Relationship Manager*, 41 di essi hanno raggiunto la percentuale complessiva minima necessaria per l'erogazione del *bonus*. In totale verranno quindi erogati 41 provvedimenti (pari al 97,6% degli aventi diritto) per importi compresi fra il 6% e il 100% dei rispettivi *bonus range* assegnati. Il monte *bonus* complessivo distribuibile ammonta a un importo massimo di € 600.000,00, corrispondente ad un costo azienda di circa € 820.000,00 rispetto ad un importo complessivo massimo distribuibile di € 912.000,00 relativo alla popolazione indicata..

Parte dei *Relationship Manager* sono inoltre assegnatari di 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 l'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2010 ha approvato uno specifico Piano di *Stock Option* riservato ai *Relationship Managers* della Divisione Private di Banca Generali con la duplice finalità di (i) mantenere allineati gli interessi dei *Relationship Manager* e dei coordinatori di unità di *Relationship Manager* a quelli degli azionisti in un ottica di medio e lungo periodo e (ii) di fidelizzare i *Relationship Manager* e i coordinatori di unità di *Relationship Manager* più promettenti, coinvolgendoli economicamente nella crescita di valore complessivo del Gruppo, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine.

G) *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 di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei promotori finanziari", approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2010.

Come noto il rapporto che lega il promotore finanziario alla banca è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione variabile, direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione variabile è comunque connotata da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli asset affidati al singolo promotore. Essa 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 2010 il peso della commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai promotori finanziari) sul totale delle commissioni attive ha riscontrato un lieve aumento rispetto all'esercizio 2009.

A tale proposito è utile riferirsi ai dati consolidati di Gruppo che meglio esprimono le effettive dinamiche reddituali aziendali, più in particolare depurando le commissioni attive dalle commissioni di performance che, a motivo della loro variabilità, rendono poco attendibili i confronti.

	Pay out totale (con commissioni di performance)	Pay out (senza commissioni di performance)
2009	39,9%	49,4%
2010	44,9%	50,8%

Nota: sono stati esclusi dati della ex Generali Investments Luxembourg

Pare opportuno ricordare, per una migliore intelligibilità del dato, che *una tantum* la banca ha pagato a soggetti terzi compensi di segnalazione, riferibili alla raccolta derivante dal cosiddetto “scudo fiscale”, al netto dei quali i due valori sopra esposti non solo si confermano in linea con il 2009, ma addirittura diminuiscono.

Per quanto riguarda la componente ricorrente della remunerazione della rete si informa che sono stati attuati (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 2010, (ii) sia i previsti meccanismi adottati nell'ambito del processo di progressiva responsabilizzazione dei *manager* di rete nell'attività di coordinamento e supervisione e finalizzati a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione ricorrente.

Per quanto riguarda invece la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i *manager*), si conferma che essa consiste in una percentuale relativamente modesta della remunerazione complessiva dei promotori finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi premiati per i promotori finanziari hanno riguardato soprattutto attività di raccolta, considerata per i suoi impatti sui ricavi aziendali.

In particolare, relativamente ai promotori attivi a fine 2010 e non assegnatari di ruoli manageriali, gli incentivi hanno rappresentato circa il 7% della remunerazione complessiva ordinaria.

Considerata invece 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 che quella del differimento dell'erogazione di una parte del *bonus*. Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2010 complessivamente per dette figure in € 2.802.000,00 (a fronte di un importo complessivo massimo distribuibile di € 4.100.000,00), il 60% è stato liquidato nel 2011, 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.

Verifica di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2010

La Banca d'Italia, con la comunicazione di data 28 ottobre 2009 intitolata "Sistemi di remunerazione e incentivazione", ha previsto che la funzione di revisione interna verifichi annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo e che gli esiti della verifica condotta siano portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Si riportano quindi di seguito gli esiti di detta verifica:

INTERNAL AUDIT
AUDIT REPORT

SOCIETA'	BANCA GENERALI	
PROCESSO	POLITICHE DI REMUNERAZIONE - Anno 2010	
OWNER PROCESSO	Direzione Risorse Direzione Pianificazione e Controllo Direzione Legale e Compliance Servizio Risk Management	
OBIETTIVO INDAGINE	Verifica della conformità delle politiche di remunerazione al contesto normativo	
GIUDIZIO	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	DISEGNO: Adeguato
		FUNZIONAMENTO: Adeguato
	TIPOLOGIA RISCHI: Compliance, Strategico	
	RISCHIO RESIDUO: BASSO	
AUDIT TEAM	F. Barraco, L. Alemanno	
DATA	16 marzo 2011	



La funzione di Revisione Interna ha verificato per l'anno 2010 le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

La revisione consente di esprimere completa assurance sulla conformità operativa alle prassi e politiche di remunerazione approvate dall'assemblea lo scorso 21 aprile 2010, ed ha evidenziato la presenza di un sistema di controllo interno efficace ed adeguato a presidio della regolarità dei comportamenti.

In particolare:

- la politica di remunerazione adottata dalla Banca è risultata conforme alla normativa esistente;
- 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, risulta coerente con le indicazioni di Banca d'Italia. Si sottolinea anche l'individuazione di una soglia minima (40% dell'obiettivo) per l'accesso al bonus, al di sotto della quale il meccanismo esclude integralmente l'erogazione della parte variabile;
- 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 la 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. Nel documento, infatti, sono riportate una breve descrizione, eventuali note, gli elementi di calcolo, il responsabile e la fonte del controllo.
- la gestione operativa delle remunerazioni è effettuata su sistemi informatici (SAP) che garantiscono la completa tracciabilità dei dati e la corretta segregazione dei processi di controllo. I controlli sono effettuati dalla Direzione Risorse, in via continuativa, e dalla Direzione Legale e Compliance per gli aspetti di conformità.

Internal Audit

Il Preposto

Francesco Barraco



Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei promotori finanziari

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. A partire dallo scorso esercizio 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. La Banca d'Italia, nel mese di dicembre 2010, ha pubblicato, in consultazione, un provvedimento – da adottarsi sulla base degli artt. 53 e 67 del D. Lgs. 385/1993 e dei decreti del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR del 5 agosto 2004 e del 27 dicembre 2006 - di recepimento a livello regolamentare della 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 e 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.

Alla data di approvazione della presente relazione detto documento non è stato ancora emanato, al momento della sua emanazione sostituirà le precedenti disposizioni in tema di remunerazione emanate dalla Banca d'Italia.

L'Organo di Vigilanza, pur non potendo indicare, nel documento in consultazione, la data in cui il provvedimento entrerà in vigore, sottolineando che il termine di recepimento della direttiva era il 31 dicembre 2010, ha invitato le banche ad adeguarsi ai contenuti essenziali della stessa già dalle politiche di remunerazione da proporsi all'Assemblea degli Azionisti per l'esercizio 2011.

Conseguentemente le successive proposte in merito alle politiche di remunerazione considerano anche, come richiesto dall'Organo di Vigilanza, i contenuti e le previsioni di detto provvedimento, ancorchè non ancora emanato nella sua versione definitiva, applicando il principio di proporzionalità previsto dalla direttiva, in considerazione della fascia dimensionale intermedia cui appartiene la banca.

In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti e con gli indirizzi del CEBS, le nuove disposizioni si applicheranno all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggiore dettaglio in tema di struttura dei compensi, che si applicheranno ai soli *risk takers*. La direttiva 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. Nel documento del dicembre 2010 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*, al fine di realizzare gli obiettivi della regolamentazione.

2. Criteri prescelti

Come richiesto dal documento di Banca d'Italia del dicembre 2010 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 del 10 marzo 2011 ha effettuato, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, un processo di autovalutazione, che ha portato ad individuare quali appartenenti a tale categoria: l'Amministratore Delegato, i componenti della Direzione Generale, 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, come in dettaglio indicato nel proseguo del documento.

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. A tal fine 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.

In tale ambito:

a) viene confermato, in via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per i *Key managers* e nel dettaglio nel proseguo specificate, per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del gruppo bancario, nonché per gli altri dirigenti e per i principali *manager* di rete che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000,00 un sistema di differimento dell'erogazione del compenso variabile per una quota pari al 40% del *bonus* maturato, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo spettante sarà erogato nel corso dell'esercizio successivo, dopo la verifica da parte del Consiglio d'Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio in oggetto, 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, sempre previa verifica del superamento del *gate* d'accesso;

b) viene confermato, per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del gruppo bancario, nonché per gli altri dirigenti e per i principali *manager* di rete, il collegamento del diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto da ciascun *manager*, al raggiungimento di un *gate* d'accesso, comune a tutte le suddette figure, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile del personale dirigenziale e dei principali manager di rete, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della

liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. La composizione del *gate* d'accesso viene confermata nei seguenti due indicatori: il *Total Capital Ratio* ed il *Liquidity Ratio*. Per ogni indicatore è previsto un *target*, se entrambi i *target* saranno superati, daranno diritto alla erogazione della quota di *bonus* relativa all'esercizio in oggetto; qualora uno dei due *target* non venisse rispettato il *bonus* non potrà essere erogato. Il *gate* d'accesso, al fine di sottoporre la remunerazione incentivante a meccanismi di *malus*, non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di anno in anno, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita nel tempo;

c) viene previsto, nell'esercizio del principio di proporzionalità e come nel proseguito in dettaglio indicato, per i *Key managers* che una quota della retribuzione variabile venga corrisposta in azioni della controllante Assicurazioni Generali S.p.A.;

d) viene prevista l'introduzione, per tutte le figure di dipendenti e collaboratori di apposite clausole di *claw-back*, che prevedono la restituzione dei compensi incentivanti già corrisposti nelle ipotesi di accertati comportamenti fraudolenti;

e) viene confermato che i sistemi di remunerazione delle reti distributive sono ispirati anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Componenti del Consiglio di Amministrazione e dipendenti

1. Composizione della remunerazione

Il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili. Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa è parametrato al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce (per le aree professionali ed i quadri direttivi non supera di norma il 10%; per i dirigenti apicali che presidiano unità operative di natura commerciale può raggiungere al massimo il 60%, nel caso di raggiungimento pieno dei risultati assegnati; a cui può aggiungersi la partecipazione, ad un *Long Term Incentive Plan* o a Piani di *Stock Options*).

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 il metodo dei punti HAY.

Secondo tale impostazione le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione 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.

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 fino al 15%, per i dirigenti mediamente attorno al 25%). 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. 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 invece in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Per l'Amministratore Delegato ed i dirigenti viene utilizzato il 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*. 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.

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

- un piano di *stock options* riservato ai dirigenti, 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 della partecipazione di alcuni *managers* al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali (di seguito anche LTIP). Tale piano – il cui attuale Regolamento è disponibile sul sito www.generali.com nella sezione *governance/documenti* - persegue obiettivi di medio-lungo periodo allo scopo di garantire elevati livelli di *performance* costanti nel tempo, misurati attraverso obiettivi tecnici e di rendimento ed è rivolto a *manager* con responsabilità strategiche e *manager* di talento del gruppo Generali. Al fine di rendere coerente detto piano con le raccomandazioni del Governatore della Banca d'Italia in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione, di cui al

Provvedimento n. 321560 del 28 ottobre 2009, è stata emanata dall'organo delegato apposita appendice (che si allega alla presente Relazione) ai sensi dell'articolo 12.2 del Regolamento stesso, finalizzata a prevedere (i) la prevalenza degli obiettivi della banca rispetto a quelli del gruppo Generali, in modo da garantire la focalizzazione del *management* di Banca Generali innanzitutto sul risultato della banca, 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.

2. Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili

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 di seguito 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 di fatto la relazione tra utile netto 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 ed il Direttore Generale detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile in misura non inferiore al 85%; per gli altri dirigenti tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile per una percentuale compresa tra il 15% ed il 25% della stessa.

Fanno eccezione a tale regola i dirigenti con mansioni di *Relationship Manager* della Divisione Private, 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.

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 2011.

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

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai responsabili delle funzioni di controllo e al responsabile della Direzione Risorse, che - in coerenza con il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 4 marzo 2008 e con il documento della Banca d'Italia del dicembre 2010 – non sono collegati a risultati economici della società e del gruppo.

Il meccanismo di corresponsione della retribuzione variabile prevede una soglia di accesso minima, al raggiungimento della quale corrisponde il diritto a percepire il 25% del *bonus*, fino a raggiungere il 120% del *bonus* (fissato quale livello massimo di *overperformance*) nel caso in cui tutti i target siano pienamente superati. Al di sotto della soglia minima di accesso del 25% non è prevista la corresponsione di alcun *bonus*.

La somma delle percentuali di *bonus* collegate ad ogni singolo obiettivo *target* costituisce la percentuale di *bonus* da erogare rispetto al *bonus target*.

Qualora la somma delle percentuali di *bonus* collegate ad ogni singolo obiettivo sia inferiore al 25%, il *bonus* non viene erogato.

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 in BG SGR e in Generali Fund Management.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine ed in particolare il LTIP gli obiettivi quantitativi di riferimento sono collegati ad obiettivi attinenti a risultati del Gruppo Generali e del Gruppo Banca Generali. In particolare si tratta del Risultato Operativo di gruppo Generali per il triennio di riferimento, del Total Shareholder Return rispetto al Peer Group delle principali compagnie assicurative europee e del risultato operativo di gruppo Banca Generali per il triennio di riferimento. Come sopra anticipato, costituiscono condizioni sospensive cumulative per l'assegnazione del bonus il superamento del *gate* d'accesso come sopra definito ed il superamento della soglia minima del 98,0% del Risultato Operativo di Gruppo Banca Generali per il triennio di riferimento.

3. Parametri utilizzati per la costruzione del *gate* d'accesso alla componente variabile della remunerazione maturata nel corso dell'esercizio

Le raccomandazioni della Commissione europea del 30 aprile 2009, n. 2009/384/CE, quelle di cui al provvedimento della Banca d'Italia n. 321560 del 28 ottobre 2009, nonché quelle del documento di Banca d'Italia del dicembre 2010 sono state recepite introducendo un *gate* d'accesso alla componente variabile della remunerazione che considera i seguenti *ratio*:

- a) *ratio* patrimoniale: *Total Capital Ratio*, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- b) *ratio* di liquidità: *Liquidity Ratio*, 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.

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 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.

4. Logiche di differimento dell'erogazione della remunerazione variabile

Per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del Gruppo Banca Generali, nonché per gli altri dirigenti e per i principali manager di rete che maturino nel corso dell'esercizio un bonus superiore a € 75.000,00 è previsto un sistema di differimento dell'erogazione del compenso variabile per una quota pari al 40% del *bonus* maturato, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo sarà erogato - verificato il superamento del *gate* d'accesso come sopra descritto - 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, sempre previa verifica del superamento del *gate* d'accesso.

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

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 2012, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno *spread* di 0,85.

5. Processo di definizione delle politiche di remunerazione

Nel rispetto del provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" della Banca d'Italia, la competenza a definire le politiche di remunerazione anche per i dipendenti ed i promotori finanziari è attribuita all'assemblea degli azionisti.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea, 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.

La determinazione della retribuzione complessiva del Direttore Generale e dei componenti la Direzione Generale è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche ad individuare i singoli obiettivi per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale.

Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Remunerazioni, composto da tre componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, di cui due indipendenti ai sensi del Codice di Autodisciplina, 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 Risk Management e del Servizio Compliance.

Il Comitato per le Remunerazioni, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate dal Regolamento del Comitato per le Remunerazioni, (i) formula 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, di Amministratore Delegato, di Direttore Generale e di Vice Direttore Generale, sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri: rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria, incidenza sui risultati aziendali, risultati economici conseguiti dalla Società e raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione; (ii) monitora che trovino applicazione le decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte presentate; (iii) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli Dirigenti, 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 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.

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.

Annualmente il Servizio Internal Audit verifica le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

6. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Componenti il Consiglio di Amministrazione

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

Per i membri a cui sono attribuiti incarichi speciali, compresa la partecipazione ai Comitati per le Remunerazioni e per il Controllo Interno, il compenso annuo aggiuntivo – da determinarsi in misura fissa o parametrata al numero di riunioni cui il consigliere presenza - viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile.

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.

Personale rilevante

Per quanto attiene l'identificazione del "personale più rilevante", applicando il principio di proporzionalità, il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2011, attraverso un'autovalutazione, ha identificato 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, Direttore Generale, Vicedirettore Generale Vicario e Vicedirettore Generale responsabile della Divisione *Private*;

B) Dirigenti responsabili delle principali aree di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato o al Direttore Generale: Responsabile della Direzione Operativa, della Direzione Marketing, della Direzione Crediti, della Direzione Legale e Compliance, della Direzione Risorse. Non viene ricompreso in tale categoria il dirigente responsabile della funzione di Investor Relations, in considerazione del modesto impatto della funzione sul profilo di rischio della banca;

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 Amministrativa, della Direzione Organizzazione e Normativa interna, della Direzione Finanza) 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.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per le categorie aziendali sopra identificate, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva:

A) *Key Managers*:

Per gli appartenenti a questa categoria, nell'ambito dell'esercizio del criterio di proporzionalità stabilito dalla direttiva, 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

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 del 70% dell'emolumento fisso, qualora i target siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano sia il principio del differimento che quello del *gate* di accesso.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e l'84% del compenso fisso, in relazione ai risultati raggiunti nel triennio di riferimento e sarà erogato solamente nell'esercizio successivo a quello di verifica dei risultati dell'ultimo degli esercizi del periodo di riferimento stesso. Una percentuale minima del 25% di tale importo dovrà essere immediatamente investita in azioni Assicurazioni Generali S.p.A. e non potrà essere venduta per un'ulteriore triennio.

Inoltre, al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

In caso di risoluzione del rapporto (non dovuta a sue dimissioni o a giusta causa a lui imputabile) antecedente la scadenza del termine pattuito all'Amministratore Delegato sarà riconosciuta un'indennità, attualmente pari ad una annualità del compenso fisso.

Lo stesso beneficia inoltre di un trattamento previsto a titolo di indennità di fine mandato, nella misura annua del 25% del compenso fisso. Era anche assegnatario di un Piano di Stock Granting, in relazione al quale nel corso dell'esercizio 2010 gli sono state assegnate n. 389.596 azioni ordinarie di Banca Generali, sul 50% delle quali, ai sensi di quanto previsto dal punto 6.4 del Regolamento del Piano, è stato iscritto un vincolo di indisponibilità che cesserà in data 12 settembre 2011.

Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprendiva (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 i target siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano sia il principio del differimento che quello del *gate* di accesso.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e l'84% del compenso fisso, in relazione ai risultati raggiunti nel triennio di riferimento e sarà erogato solamente nell'esercizio successivo a quello di verifica dei

risultati dell'ultimo degli esercizi del periodo di riferimento stesso. Una percentuale minima del 25% di tale importo dovrà essere immediatamente investita in azioni Assicurazioni Generali e non potrà essere venduta per un'ulteriore triennio.

Inoltre, al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Lo stesso beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto benefit previsto per i dirigenti del gruppo e di un contratto di sublocazione per l'alloggio sulla piazza di Milano. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è, ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la pattuizione di un meccanismo di indennizzo (qualora il rapporto si risolva per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca venga modificato in senso sfavorevole), che non supera un importo equivalente le tre annualità della RAL.

Vice Direttori Generali

La remunerazione dei Vice Direttori Generali 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 del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus*, che:

- per quanto riguarda il 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, può arrivare fino ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso, qualora i *target* siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati 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 posizione. Il Vice Direttore Generale Vicario è inoltre assegnatario di n. 30.000 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.;

- per quanto riguarda il Vice Direttore Generale, con responsabilità sulla Divisione *Private*, può arrivare fino ad un massimo del 60% dell'emolumento fisso qualora i *target* siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito. E' inoltre assegnatario di n. 50.000 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 per entrambi anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 42% del compenso fisso, in relazione ai risultati raggiunti nel triennio di riferimento e sarà erogato solamente nell'esercizio successivo a quello di verifica dei risultati dell'ultimo degli esercizi del periodo di riferimento stesso.

Inoltre, al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Entrambi beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti della Banca. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento.

B) Dirigenti responsabili delle principali aree di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato o al 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*, alla logica del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus* per i dirigenti del Gruppo Bancario che superano la soglia di € 75.000,00 di *bonus* effettivo nel corso dell'esercizio.

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 qualora i *target* siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito.

Per i dirigenti responsabili della Direzione Risorse e della Direzione Legale e Compliance gli obiettivi fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo, in conformità a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia e dal provvedimento del dicembre 2010.

In aggiunta l'Amministratore Delegato può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione al *Long Term Incentive Plan* del gruppo Generali. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 30% del compenso fisso, in relazione ai risultati raggiunti nel triennio di riferimento e sarà erogato solamente nell'esercizio successivo a quello di verifica dei risultati dell'ultimo degli esercizi del periodo di riferimento stesso.

Inoltre, al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

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

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.

C) 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 omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*, alla logica del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus* per coloro che superano la soglia di € 75.000,00 di *bonus* effettivo nel corso dell'esercizio.

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 i *target* siano superati in termini apprezzabili 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 dalla normativa di Banca d'Italia e dal provvedimento del dicembre 2010.

Al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

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

I 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..

D) 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*, alla logica del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus* per i dirigenti del Gruppo Bancario che superano la soglia di € 75.000,00 di *bonus* effettivo nel corso dell'esercizio.

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 qualora i *target* siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito fisso. Per il Responsabile della Direzione *Relationship Managers* posta nell'ambito della Divisione *Private* la retribuzione variabile può arrivare fino ad un massimo del 60% dell'emolumento fisso.

Al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

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

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.

E) 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*, alla logica del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus* per i dirigenti del Gruppo Bancario che superano la soglia di € 75.000,00 di *bonus* effettivo nel corso dell'esercizio.

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 i target siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito fisso.

Al fine di assolvere a quanto previsto dalla Banca d'Italia con il provvedimento del dicembre 2010, a partire dall'esercizio 2011, viene introdotto un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

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

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.

F) 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 di cui al verbale di accordo e accordi a latere del 28/12/2005 e successive integrazioni.

G) 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 omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*, alla logica del *gate* d'accesso e a quella di differimento di erogazione del *bonus* per i dirigenti del Gruppo Bancario che superano la soglia di € 75.000,00 di *bonus* effettivo nel corso dell'esercizio.

La retribuzione variabile può andare da un minimo del 3% ad un massimo del 70% dell'emolumento fisso 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, 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 a danno della banca, e (iii) una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

I *Relationship Manager* 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 della banca. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento.

Promotori finanziari

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 Direzione Commerciale, rivolta alla clientela *affluent*, i promotori finanziari sono qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza in junior, senior, executive consultant e professional. 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 giovano in taluni casi dell'ausilio di "formatori sul campo", 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 Direzione *Private*.

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

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 fissa 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, commisurate al valore degli investimenti della clientela, differenziate 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 individuali di portafogli;

(iv) provvigioni di consulenza: sono simili alle precedenti, ma riferite al servizio di consulenza specifica, denominato BG Advisory. Si caratterizza per il fatto che è prestato avvalendosi anche di una strumentazione informatica dedicata ed ha particolari obblighi informativi.

Le provvigioni sub (ii) e sub (iii) 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 svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il promotore finanziario e la banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui il promotore non svolga regolarmente tale attività; (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 dei *manager* vi è una ripartizione delle provvigioni analoga a quella sopra illustrata per i promotori finanziari; le stesse sono 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.

Considerata l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito ad 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* e di *gate* di accesso applicate ai dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000,00. E' 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 del *gate* di accesso previsto per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre previa verifica del superamento del *gate* di accesso.

Qualora il *bonus* effettivo dei soggetti di cui trattasi sia invece inferiore alla soglia indicata di € 75.000,00 sarà erogato integralmente dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio di competenza.

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) un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il *bonus*, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e (ii) una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

I promotori finanziari ed i *manager* di rete 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.

3. Remunerazione dei *sales manager*

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*.

La retribuzione dei *Sales Manager* è coerente con la remunerazione della struttura manageriale ed è calcolata con una proporzionalità diretta rispetto a queste.

Considerato il ruolo di coordinamento dell'intera struttura rispettivamente dei promotori finanziari della direzione Commerciale e dei promotori finanziari della divisione *Private* svolto dai due *sales manager*, per quanto attiene la remunerazione variabile collegata ai piani di incentivazione ordinari, agli stessi sono applicate le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus* e di *gate* di accesso applicate ai dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000,00. E' 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 del *gate* di accesso previsto per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre previa verifica del superamento del *gate* di accesso.

Considerato che anche l'attività dei *sales 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 correttezza nelle relazioni con la clientela. A tal fine sono stati introdotti: (i) un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il *bonus*, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca, e (ii) una clausola di *clow-back* per effetto della quale la banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della banca stessa, avrà diritto

di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4. Istituti accessori alla remunerazione *standard*

Sono riconosciuti ai promotori finanziari ed ai *manager* una copertura assicurativa per il caso di infortunio e gli istituti previdenziali e di fine rapporto previsti dalla normativa. Le coperture assicurative per i *manager* di primo livello e per i *sales manager* riguardano anche il caso di malattia.

Stante gli ottimi risultati conseguiti e la solidità e ripetibilità futura degli stessi, nel corso del 2011 verranno estese forme assicurative migliorative a tutti i promotori finanziari che rispondano ad alcuni requisiti minimi di volume d'attività. Inoltre verrà introdotta una forma di contribuzione previdenziale integrativa e differenziata a favore di promotori finanziari e *manager*, graduata in ragione di una progressione di risultati conseguiti annualmente.

Queste misure hanno lo scopo di riconoscere in modo meritocratico 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.

Inoltre il promotore finanziario, che cessa l'attività in modo definitivo, per raggiunti limiti di pensionamento e che cede il proprio portafoglio, ha diritto a percepire una somma corrisposta *una tantum*. Tale importo corrisponde circa all'ammontare delle provvigioni di gestione conseguite dal promotore finanziario nel biennio precedente alla cessazione del rapporto.

5. Forme di fidelizzazione

Quali forme di fidelizzazione dei promotori finanziari sono utilizzati diversi strumenti, alternativi tra loro:

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

ATTO DI RISOLUZIONE IN ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO DEL LONG TERM INCENTIVE PLAN PER GLI AMMINISTRATORI MUNITI DI DELEGHE ESECUTIVE ED I MANAGER DI GENERALI E DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO GENERALI APPROVATO DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI ASSICURAZIONI GENERALI S.P.A. IN OCCASIONE DELLA SEDUTA DEL 24 APRILE 2010

I sottoscritti Signori

Dottor Giovanni PERISSINOTTO, nato a Conselice (Ravenna) il 6 dicembre 1953, codice fiscale PRS GNN 53T06 C963W, cittadino italiano, e il Dottor Sergio BALBINOT, nato a Tarvisio (Udine) l'8 settembre del 1958, codice fiscale BLB SRG 58P08 L057Q, cittadino italiano, entrambi domiciliati per la carica nella sede della società di cui infra, i quali agiscono nella qualità di Amministratori Delegati della "ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.", con sede legale in Trieste, Piazza Duca degli Abruzzi numero 2, capitale sociale Euro 1.556.873.283,00 interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00079760328, numero di iscrizione all'Albo delle Imprese di assicurazione e riassicurazione italiane 1.00003, Capogruppo del Gruppo Generali, iscritto al numero 026 dell'Albo dei gruppi assicurativi,

considerato

- che l'art. 12.2 del Regolamento del Long Term Incentive Plan per gli Amministratori muniti di deleghe esecutive ed i Manager di Generali e delle Società del Gruppo Generali, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. in occasione della seduta del 24 aprile 2010, prevede che *"gli Amministratori muniti di deleghe esecutive di Generali potranno, ove necessario od opportuno, adeguare il Regolamento alle normative dei singoli Paesi interessati, riferendone al Consiglio di Amministrazione"*;
- che, ai sensi (i) delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 04.03.2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche; (ii) della Comunicazione della Banca d'Italia n. 0321560/09 del 28.10.2009



in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione; (iii) del Regolamento della Banca d'Italia e della Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza con specifico riferimento ai conflitti di interesse connessi ai sistemi di remunerazione e incentivazione; (iv) del documento del Committee of European Securities Regulators (CESR) "Inducements: report on good and poor practices" del 19 aprile 2010; (v) della comunicazione Consob n. 9019104 del 2 marzo 2009 "Il dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari illiquidi" con particolare riferimento alla costruzione di meccanismi di incentivo della struttura aziendale secondo criteri non contrapposti al miglior interesse del cliente, si rende necessario l'adeguamento del Regolamento su alcuni specifici punti;

deliberano

avuto riguardo alla legislazione applicabile in Italia alle banche e alle società quotate soggette alla direzione e coordinamento di un'altra società, di apportare al Regolamento le seguenti variazioni/emendamenti/integrazioni:

A) Limitatamente ai soli DESTINATARI del Gruppo Bancario Banca Generali, vengono così modificati i seguenti articoli del Regolamento:

4.2 Fermo quanto previsto dal paragrafo 4.1, costituiscono altresì condizioni sospensive cumulative per l'assegnazione del BONUS:

a) il raggiungimento da parte dei DESTINATARI del Threshold di cui al successivo paragrafo 5.9 limitatamente all' OBIETTIVO di COUNTRY/COMPANY;

b) il raggiungimento da parte dei DESTINATARI del TOTAL CAPITAL RATIO e della LIQUIDITY RATIO così come definiti nel documento sulle politiche retributive approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Generali.

5.5. Nella determinazione del valore del BONUS da assegnare ai MANAGER delle SOCIETA' DEL GRUPPO GENERALI quotate alla Borsa locale ed in conformità alle vigenti disposizioni normative che non consentono di legare i compensi variabili dei MANAGER agli OBIETTIVI di GENERALI se non in percentuale inferiore a quelli della SOCIETA' DEL GRUPPO GENERALI quotata:



5.5.1 gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al paragrafo 6.2. del Regolamento incidono nella seguente misura:

- a) l'OBIETTIVO di TSR del GRUPPO GENERALI incide per il 15%;
- b) l'OBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 25% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
- c) l'OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 51% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;
- d) l'OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 9% ed è direttamente connesso al RUOLO;

5.5.2 gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 3 e 4 di cui al paragrafo 6.2. del Regolamento incidono nella seguente misura:


- a) l'OBIETTIVO DI GRUPPO incide per il 40% ed è costituito dal risultato operativo consolidato;
- b) l'OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY incide per il 51% ed è costituito dal risultato operativo realizzato dallo specifico Country/Company;
- c) l'OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO incide per il 9% ed è direttamente connesso al RUOLO.

B) Limitatamente ai soli DESTINATARI del Gruppo Bancario Banca Generali, vengono apportate al Regolamento le seguenti integrazioni:

5.1.bis Fermo quanto previsto dai paragrafi 4.1 e 4.2 , gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 1 e 2 di cui al successivo paragrafo 6.2 e che ricoprono il ruolo di responsabili delle funzioni di controllo interno e di dirigente preposto alla redazione di documenti contabili societari, sono quattro, di cui uno relativo al TSR del GRUPPO GENERALI, uno relativo al risultato operativo consolidato (OBIETTIVO DI GRUPPO), uno relativo al Country/Company rappresentato da una valutazione di obiettivi progettuali e di copertura del RUOLO (OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY) e uno individuale relativo al RUOLO (OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO).

5.3.bis Fermo quanto previsto dai paragrafi 4.1 e 4.2 , gli OBIETTIVI relativi ai DESTINATARI che appartengono alle Fasce 3 e 4 di cui al successivo paragrafo 6.2 e che ricoprono il ruolo di responsabili delle funzioni di controllo interno e di

FR



dirigente preposto alla redazione di documenti contabili societari, sono tre, di cui uno relativo al risultato operativo consolidato (OBIETTIVO DI GRUPPO), uno relativo al Country/Company rappresentato da una valutazione relativa ad obiettivi progettuali e di copertura del ruolo (OBIETTIVO DI COUNTRY/COMPANY) e uno individuale relativo al RUOLO (OBIETTIVO INDIVIDUALE DI RUOLO).

Trieste, 17 dicembre 2010

Dott. Giovanni PERISSINOTTO



Dott. Sergio BALBINOT



Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Proposta di attribuzione di un compenso aggiuntivo agli amministratori componenti il Comitato per il Controllo Interno

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che il Consiglio di Amministrazione, nel corso dell'adunanza svoltasi lo scorso 11 maggio 2010, ha stabilito quale compenso per l'attività del Comitato per il Controllo Interno la corresponsione a ciascuno dei membri dello stesso di un compenso annuo aggiuntivo rispetto a quello percepito per la carica di amministratore pari ad euro 25.000,00 lordi.

In considerazione dei nuovi compiti attribuiti al Comitato per il Controllo Interno dal Regolamento adottato dalla Società in materia di Operazioni con parti correlate (a seguito dell'approvazione da parte della Consob della delibera 17221 del 12 marzo 2010), che comporta un significativo aumento dei compiti e delle responsabilità per i componenti del suddetto Comitato, si propone di integrare detto compenso con la previsione di un gettone di presenza aggiuntivo.

A tale riguardo, si propone quindi di introdurre, per i componenti il Comitato per il Controllo Interno, una remunerazione aggiuntiva al suddetto compenso fisso annuo di 25.000,00 euro che si propone di determinare in un gettone di presenza pari ad euro 4.500,00 lordi da corrispondersi per ciascuna riunione a coloro che presenziano alla riunione stessa, fino ad un massimo di euro 35.000,00 lordi per esercizio.

Trieste, 22 febbraio 2011

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Proposta di modifica del Regolamento Assembleare; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

in relazione alle modifiche del contesto normativo di riferimento, essenzialmente determinate dal recepimento nell'ordinamento nazionale della c.d. direttiva *Shareholders' Rights* (D. Lgs. N. 27/2010), siete chiamati ad aggiornare il regolamento assembleare adottato dall'Assemblea degli Azionisti del 3 ottobre 2006. Nel contempo si sottopongono alla Vostra approvazione anche alcune modifiche di carattere formale volte ad eliminare dal testo alcuni riferimenti ormai obsoleti, ad adeguare altri riferimenti a nuove definizioni normative o a rendere il testo stesso più chiaro.

Per quanto riguarda le novità introdotte dal recepimento nell'ordinamento nazionale della c.d. direttiva *Shareholders' Rights* si rappresenta che il testo vigente del Regolamento assembleare:

- (i) non considera in particolare l'istituto delle domande formulate prima dell'Assemblea, che si propone di integrare negli articoli 9 comma 2, 17 comma 1 e 19 comma 1;
- (ii) fa riferimento ad una disciplina ormai superata per la attestazione della legittimazione a partecipare all'Assemblea, che si propone di aggiornare all'articolo 5 commi 3 e 4;
- (iii) contiene dei riferimenti non più corretti agli azionisti che si propone di modificare (agli articoli 25 comma 1, 26 comma 1 e 27 comma 1) od integrare (all'articolo 2).

Per quanto riguarda le modifiche di carattere formale si propone:

- all'articolo 1, comma 1, di eliminare il riferimento, ormai obsoleto, alla decorrenza dell'efficacia del Regolamento dal momento della quotazione delle azioni Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa italiana S.p.A.;
- di meglio specificare e chiarire alcune previsioni quali quelle di cui all'articolo 3 commi 1 usque 3 (relative all'intervento in assemblea e alla preventiva identificazione dei legittimati all'intervento), all'articolo 4 comma 3 (contenente il riferimento alla società di revisione), all'articolo 14 comma 1 (relativo all'illustrazione dell'ordine del giorno e delle relative proposte;
- di esplicitare i compiti del Presidente nel dichiarare i risultati delle votazioni, introducendo un apposito comma (il terzo) all'articolo 26.

Si ritiene inoltre opportuno proporre l'introduzione all'articolo 30 della previsione che le modifiche al Regolamento Assembleare necessarie ad adeguare le disposizioni dello stesso che dovessero divenire incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo siano di competenza del Consiglio di Amministrazione e di un ulteriore comma volto a rimettere al Presidente l'assunzione di ogni provvedimento ritenuto opportuno al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari nonché l'esercizio dei diritti spettanti ai legittimati all'intervento.

Si sottopone quindi alla Vostra approvazione di modificare gli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 9, 14, 17, 19, 25, 26, 27 e 30 del Regolamento assembleare, nei termini risultanti dal testo di seguito riportato con evidenza degli emendamenti proposti.

Trieste, 10 marzo 2011

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

REGOLAMENTO DELL'ASSEMBLEA DELLA SOCIETÀ BANCA GENERALI S.P.A.

CAPO PRIMO - DISPOSIZIONI PRELIMINARI

ART. 1 – In attuazione di quanto previsto nello statuto sociale il presente regolamento (“**Regolamento**”) disciplina lo svolgimento dell’assemblea ordinaria e straordinaria di Banca Generali S.p.A., con sede in Trieste, via Machiavelli, n. 4 (di seguito, la “**Società**”), ~~con effetto dal momento in cui le azioni della Società saranno quotate su uno dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.~~

Per quanto qui non espressamente disciplinato, si intendono richiamate le norme dello statuto vigente riguardanti l’assemblea della Società che, in caso di contrasto rispetto alle disposizioni contenute nel Regolamento, prevalgono su queste ultime.

ART. 2 - Il Regolamento, approvato dall’assemblea ordinaria degli azionisti del 3 ottobre 2006 **e da ultimo modificato dall’assemblea ordinaria degli azionisti del 20 aprile 2011**, è a disposizione degli azionisti **e dei soggetti legittimati all’intervento e all’esercizio del diritto di voto presso la sede della Società, sul sito internet www.bancagenerali.com nella Sezione Corporate Governance/Assemblea degli Azionisti/Partecipazione alle Assemblee** ~~presso la sede sociale della Società~~ e presso i luoghi in cui si svolgeranno di volta in volta le adunanze assembleari.

CAPO SECONDO – DELLA COSTITUZIONE DELL’ASSEMBLEA

ART. 3 - Possono intervenire in assemblea, **in proprio o per rappresentanza legale o volontaria**, ~~coloro~~ **coloro** che hanno diritto di parteciparvi **e di esercitare il diritto di voto** in base alle **disposizioni di legge e regolamentari, nonché dallo statuto** (di seguito, i “**Legittimati all’Intervento**”).

~~In ogni caso la persona che interviene all’assemblea in proprio o per delega deve farsi identificare mediante presentazione di un documento a tal fine idoneo, anche per quanto riguarda i poteri spettanti in eventuale rappresentanza di persona giuridica.~~

In ogni caso per i Legittimati all’Intervento, l’accesso ai locali dell’Assemblea è consentito previa identificazione personale e verifica della legittimazione ad intervenire.

La partecipazione ai lavori assembleari da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale non è subordinata ad alcuna formalità.

ART. 4 - Allo svolgimento dei lavori assembleari possono inoltre assistere, quali semplici uditori senza diritto di intervento e di voto, dipendenti della Società e altre persone (di seguito gli “**Invitati**”), la cui partecipazione sia ritenuta dal presidente dell’assemblea (come individuato all’art. 8 - di seguito, il “**Presidente**”) utile in relazione agli argomenti da trattare o per lo svolgimento dei lavori, forniti di idonea attestazione rilasciata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da persona da questi indicata.

Assistono inoltre all’assemblea senza poter prendere la parola, i commessi e gli eventuali scrutatori non soci incaricati dello svolgimento delle funzioni previste dai successivi articoli del presente Regolamento.

Il rappresentante della società ~~incaricata della~~ revisione **legale dei conti** ~~alla quale è stato conferito l’incarico di revisione del bilancio e delle relazioni semestrali e trimestrali~~ assiste ai lavori assembleari, munito di idonea attestazione rilasciata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o da persona da questi indicata.

Il Presidente consente di assistere alle adunanze assembleari quali Invitati a consulenti, esperti, analisti finanziari, nonché giornalisti operanti per conto di giornali quotidiani e periodici e di reti radiotelevisive, in conformità alle raccomandazioni Consob in proposito, tutti accreditati per la singola assemblea. Le richieste di accredito dovranno pervenire presso la sede legale della Società entro il giorno che precede la data dell’assemblea.

A richiesta di uno o più Legittimati all’Intervento il Presidente dell’assemblea dà lettura nel corso delle operazioni assembleari preliminari dell’elenco nominativo degli Invitati e delle loro qualifiche.

ART. 5 - Il Presidente si avvale della collaborazione di appositi incaricati, muniti di contrassegno di riconoscimento, per verificare la legittimazione all’intervento all’Assemblea e risolve, anche attraverso propri incaricati, e sentito il Presidente del Collegio Sindacale (o in sua assenza un sindaco effettivo) eventuali contestazioni.

Le operazioni di verifica della legittimazione hanno inizio, nel luogo di svolgimento dell’adunanza, almeno un’ora prima di quella fissata per l’inizio dell’Assemblea.

I Legittimati all’Intervento devono consegnare agli incaricati della Società collocati all’ingresso dei locali in cui si svolge l’assemblea (di seguito, gli “**Incaricati**”) **un documento di identificazione personale e copia della** comunicazione dell’intermediario incaricato **ai sensi delle disposizioni**

di legge e regolamentari vigenti ~~di cui all'art. 10 dello statuto~~ attestante la legittimazione a partecipare all'assemblea **o copia della predetta comunicazione, (il "Biglietto di Ammissione")** contro ritiro di apposita scheda di ammissione **(il "Biglietto di Ammissione")**, da conservare per l'intera durata dei lavori assembleari, da esibire per eventuali controlli e comunque da restituire in caso di allontanamento dall'assemblea prima del termine della stessa.

Al fine di agevolare la verifica della loro legittimazione all'intervento in assemblea, i Legittimati all'Intervento, ~~ovvero coloro che intervengono in assemblea in rappresentanza legale o volontaria degli stessi~~, possono far pervenire il Biglietto di Ammissione all'assemblea alla segreteria societaria, ~~con le modalità e nei termini contenuti nell'avviso di convocazione~~, **mediante invio dello stesso all'indirizzo di posta certificata corporate@pec.bancagenerali.it**.

Gli Invitati devono farsi identificare dagli Incaricati, all'ingresso dei locali in cui si svolge l'assemblea e ritirare, se richiesti, apposito contrassegno di controllo.

ART. 6 - Il Presidente ha facoltà di disporre che i lavori dell'assemblea vengano video registrati o audio registrati, ai soli fini di rendere più agevole la redazione del verbale dell'assemblea.

Non possono essere introdotti nei locali in cui si svolge l'assemblea, né dai Legittimati all'Intervento né dagli Invitati, strumenti di registrazione di qualsiasi genere, apparecchi fotografici (ivi inclusi i telefoni cellulari dotati di dispositivi fotografici) e congegni similari, senza preventiva specifica autorizzazione del Presidente.

ART. 7 - Tutti i Legittimati all'Intervento che, per qualsiasi ragione, si allontanano dai locali in cui si svolge l'assemblea sono tenuti a darne comunicazione agli Incaricati. Per essere riammessi, essi dovranno esibire la contromatrice del Biglietto di Ammissione all'assemblea.

ART. 8 - All'ora fissata nell'avviso di convocazione assume la presidenza dell'assemblea la persona indicata dallo statuto.

Quindi il Presidente comunica all'assemblea il nominativo dei componenti il **C**eonsiglio di **A**amministrazione ed il **C**eollegio **S**sindacale presenti.

ART. 9 - Il Presidente è assistito dal segretario dell'assemblea (di seguito il "**Segretario**"), dagli altri amministratori, dai sindaci, dal notaio nei casi previsti dal **successivo** art. 10, primo comma, nonché dai dipendenti della Società ammessi quali Invitati.

Il Presidente può farsi assistere dai soggetti autorizzati a partecipare all'assemblea, incaricandoli altresì di illustrare gli argomenti all'ordine del giorno e di rispondere alle domande poste in relazione a specifici argomenti, **tenendo conto anche di eventuali domande formulate dai soci prima dell'assemblea a cui non sia già stata data risposta da parte della Società.**

In base ai Biglietti di Ammissione consegnati agli Incaricati, il Presidente, con l'ausilio del Segretario, comunica all'assemblea il numero dei Legittimati all'Intervento presenti ed il numero dei voti cui essi hanno diritto.

Il Presidente, con l'ausilio degli Incaricati, verifica la regolarità delle deleghe e il diritto degli intervenuti a partecipare all'Assemblea e comunica all'assemblea l'esito di tale verifica. Il Presidente, qualora ritenga irregolari una o più deleghe, può escludere il diritto di intervento e di voto dell'azionista o del suo rappresentante che abbiano esibito deleghe irregolari.

Gli elenchi dei Legittimati all'Intervento, con l'indicazione di quelli effettivamente presenti al momento del voto, fanno parte integrante del verbale assembleare assieme alle deleghe.

Ove siano raggiunti i quorum previsti dallo statuto, il Presidente dichiara l'assemblea validamente costituita ed aperti i lavori; in caso contrario, non prima che sia trascorsa un'ora da quella fissata per l'inizio dell'assemblea, proclama deserta l'assemblea stessa e rinvia ad altra eventuale convocazione. Nel caso l'assemblea sia andata deserta, viene redatto apposito verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

ART. 10 - Il Presidente, accertato che l'assemblea è validamente costituita e data lettura dell'ordine del giorno, richiede l'assistenza del Segretario, designato dall'~~art.10~~ art.12 dello Statuto, sempreché ai sensi di legge o per decisione insindacabile del Presidente l'incombenza non venga affidata ad un notaio previamente designato dal Presidente medesimo. Il Presidente **può richiedere** l'assistenza del Segretario anche nel caso in cui la redazione del verbale sia affidata al Notaio.

Il Segretario può essere assistito dagli Incaricati, da dipendenti della Società o da propri collaboratori, purché regolarmente Invitati.

ART. 11 - Il Presidente può disporre la presenza di un servizio d'ordine assolto da commessi, forniti di appositi segni di riconoscimento.

ART. 12 - Il Presidente, ove disponga che la votazione avvenga a mezzo schede, procede alla nomina degli scrutatori incaricati di effettuarne lo spoglio, scegliendoli in numero adeguato alle

effettive esigenze, tra i soggetti indicati all'art. ~~100~~ 4 . Nell'espletamento del proprio incarico gli scrutatori possono avvalersi della collaborazione di coadiutori.

ART. 13 - I lavori dell'assemblea si svolgono, di norma, in un'unica adunanza, nel corso della quale il Presidente, ove ne ravvisi l'opportunità e l'assemblea (a maggioranza semplice) non si opponga, può interrompere anche più volte i lavori per un arco temporale non superiore a due ore (per ciascuna interruzione).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2374 cod. civ., l'assemblea - con deliberazione assunta a maggioranza semplice e su proposta del Presidente - può decidere di aggiornare i lavori ogniqualvolta ne ravvisi l'opportunità, fissando contemporaneamente il giorno e l'ora per la prosecuzione dei lavori medesimi ad un termine, anche superiore a cinque giorni, comunque congruo rispetto alla motivazione dell'aggiornamento.

L'adunanza assembleare può tenersi anche in più sale, purchè siano attivati sistemi audiovisivi idonei e ciascuno degli intervenuti possa seguire la discussione e intervenire nella trattazione degli argomenti affrontati.

CAPO TERZO – DELLA DISCUSSIONE

ART. 14 - Il Presidente nonché, su suo invito, gli altri soggetti autorizzati a norma del presente Regolamento, gli altri amministratori ed i sindaci per quanto di loro competenza, illustrano gli argomenti posti all'ordine del giorno **e le proposte sottoposte all'approvazione dell'assemblea.**

Salvo che il Presidente lo ritenga opportuno o venga presentata specifica richiesta dall'assemblea, non è data lettura della documentazione inerente ai lavori assembleari previamente depositata a disposizione degli interessati ai sensi di legge.

Nel porre in discussione gli argomenti, il Presidente, previa approvazione dell'assemblea (assunta a maggioranza semplice) ove uno o più Legittimati all'Intervento vi si oppongano, può seguire un ordine diverso da quello risultante dall'avviso di convocazione e può disporre che tutti o alcuni degli argomenti posti all'ordine del giorno siano discussi unitariamente.

Su preventiva richiesta dei Legittimati all'Intervento interessati, gli interventi, vengono riassunti a norma dell'art. 2375 c.c. nel verbale.

Art. 15 - Il Presidente regola la discussione dando la parola ai Legittimati all'Intervento che l'abbiano richiesta a norma del successivo art. 16, comma secondo, agli amministratori, ai sindaci ed al Segretario.

ART. 16 - I Legittimati all'Intervento, gli amministratori ed i sindaci hanno il diritto di ottenere la parola su ciascuno degli argomenti posti in discussione e di formulare proposte attinenti gli stessi.

I Legittimati all'Intervento che intendono parlare devono farne richiesta in forma scritta al Presidente, dopo che sia stata data lettura dell'ordine del giorno e prima che il Presidente abbia dichiarato la chiusura della discussione sull'argomento cui si riferisce.

Il Presidente può autorizzare la presentazione delle richieste di intervento per alzata di mano.

Qualora si proceda mediante richieste scritte, il Presidente concede la parola secondo l'ordine di iscrizione dei richiedenti. Nel caso si proceda per alzata di mano, il Presidente concede la parola a chi abbia alzato la mano per primo; ove non gli sia possibile stabilirlo con esattezza, il Presidente concede la parola secondo l'ordine dallo stesso stabilito insindacabilmente.

ART. 17 - Il Presidente e/o, su suo invito, gli amministratori ed i sindaci, per quanto di loro competenza o ritenuto utile dal Presidente in relazione alla materia da trattare, rispondono ai Legittimati all'Intervento dopo l'intervento di ciascuno di essi, ovvero dopo **che siano stati esauriti tutti gli interventi su ogni materia all'ordine del giorno, tenendo conto anche di eventuali domande formulate dai soci prima dell'assemblea cui non sia già stata data risposta da parte della Società.** ~~secondo quanto disposto dal Presidente.~~

ART. 18 - I Legittimati all'Intervento hanno diritto di svolgere un solo intervento (esponendo osservazioni e formulando proposte) su ogni argomento all'ordine del giorno, salvo un'eventuale replica ed una dichiarazione di voto, ciascuna di durata non superiore a **5 cinque** minuti.

Gli interventi devono essere chiari, concisi e strettamente pertinenti alle materie da trattare.

ART. 19 Il Presidente, tenuto conto dell'oggetto e dell'importanza dei singoli argomenti all'ordine del giorno **nonché del numero dei richiedenti la parola e di eventuali domande formulate dai soci prima dell'assemblea cui non sia già stata data risposta da parte della Società,** indica, di norma in misura non inferiore a 5 minuti e non superiore a 10 minuti, il tempo a disposizione di ciascun Legittimato all'Intervento per svolgere il proprio intervento. Trascorso il tempo stabilito il Presidente può invitare il Legittimato all'Intervento a concludere nei **5 cinque**

minuti successivi. Successivamente, ove l'intervento non sia ancora terminato, il Presidente provvede ai sensi del secondo comma, lett. a) dell'art. 20.

ART. 20 - Al Presidente compete di mantenere l'ordine nell'assemblea, di garantire il corretto svolgimento dei lavori e di evitare abusi del diritto di intervento.

A questi effetti, egli può togliere la parola:

- a) qualora il Legittimato all'Intervento parli senza averne facoltà, o continui a parlare trascorso il tempo assegnatogli ai sensi del presente Regolamento;
- b) previa ammonizione, nel caso di chiara ed evidente non pertinenza dell'intervento alla materia posta in discussione;
- c) nel caso in cui il Legittimato all'Intervento pronunci parole, frasi o esprima apprezzamenti sconvenienti od ingiuriosi;
- d) nel caso di incitamento alla violenza o al disordine.

ART. 21 - Qualora una o più persone intervenute all'assemblea impediscano il corretto svolgimento dei lavori, il Presidente li richiama all'osservanza del presente Regolamento.

Ove tale ammonizione risulti vana, il Presidente dispone l'allontanamento delle persone precedentemente ammonite dai locali ove si svolge l'assemblea per tutta la durata della discussione.

ART. 22 - Esauriti tutti gli interventi, le risposte e le repliche, il Presidente conclude dichiarando chiusa la discussione.

Dopo la chiusura della discussione, nessun Legittimato all'Intervento può ottenere la parola per svolgere ulteriori interventi.

CAPO QUARTO – DELLA VOTAZIONE

ART. 23 - Prima di dare inizio alle votazioni, il Presidente riammette all'assemblea coloro che ne fossero stati esclusi a norma dell'art. 21 e verifica il numero dei Legittimati all'Intervento presenti ed il numero dei voti cui essi hanno diritto. I provvedimenti di cui agli artt. 20 e 21 del presente Regolamento possono essere adottati, ove se ne verificano i presupposti, anche durante la fase di votazione.

ART. 24 - Il Presidente può disporre che la votazione avvenga dopo la chiusura della discussione di ciascun argomento all'ordine del giorno, ovvero al termine della discussione di tutti gli argomenti posti all'ordine del giorno.

ART. 25 - Salva diversa disposizione di legge, le votazioni dell'assemblea vengono effettuate a scrutinio palese. Ai sensi dell'~~articolo~~ 14 dello Statuto le deliberazioni si prendono per alzata di mano, mediante richiesta da parte del Presidente o del Segretario di espressione di tutti i voti favorevoli, di tutti i voti contrari e delle astensioni, previa identificazione di ciascun legittimato all'Intervento votante e tenendo conto del numero di voti spettanti a ciascuno ~~di essi.~~ **di essi.**

Il Presidente può stabilire di adottare un diverso metodo di espressione del voto, quale a titolo di esempio: (i) per appello nominale, mediante chiamata ed espressione del voto da parte di ciascun Legittimato all'Intervento; (ii) a mezzo schede, nel qual caso il Presidente fissa il tempo massimo entro il quale i Legittimati all'Intervento possono esprimere il voto consegnando le schede debitamente compilate agli scrutatori, che le pongono in un'urna collocata nei locali in cui si svolge l'assemblea.

I Legittimati all'Intervento che, pur risultando presenti, nonostante l'invito del Presidente non abbiano alzato la mano o risposto all'appello nominale ed effettuato la dichiarazione di voto, ovvero non abbiano consegnato la scheda agli scrutatori, sono considerati astenuti.

Ai fini di ausilio alla rilevazione dei voti favorevoli, di quelli contrari e degli astenuti, ovvero di una soltanto o più di queste categorie, ovvero anche a meri fini di controprova del computo dei voti, potranno essere adoperate apparecchiature elettroniche comportanti l'utilizzo di tessere magnetiche o di altri dispositivi elettronici.

ART. 26 - Qualora la votazione avvenga a mezzo schede, le stesse, vengono predisposte dalla Società secondo un modello uniforme. Le schede sono compilate dagli Incaricati con l'indicazione del ~~Legittimato all'Intervento nominativo del titolare delle azioni~~ cui ineriscono i diritti di voto esercitabili e del numero dei voti corrispondenti. Le schede devono portare un numero diverso per ognuno degli argomenti sui quali l'assemblea è chiamata a deliberare; in alternativa le schede possono avere un colore diverso per ognuno degli argomenti sui quali l'assemblea è chiamata a deliberare, fermo restando che le stesse dovranno contenere l'indicazione del numero di voti compilata dagli Incaricati. I voti espressi su schede non conformi sono nulli.

Le schede sono consegnate dagli Incaricati all'ingresso dei locali dove si svolge l'assemblea.

Trascorso il tempo stabilito dal Presidente per la loro consegna, gli scrutatori effettuano lo spoglio delle schede e comunicano il relativo risultato al Presidente.

Il Presidente, terminato lo scrutinio, dichiara all'assemblea i risultati delle votazioni, con indicazione, rispettivamente, del numero dei voti favorevoli, contrari e delle astensioni per ciascuna deliberazione, e, ove e per quanto applicabile in ragione del Regolamento Consob per Operazioni con Parti Correlate, delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche ed integrazioni, e della relativa procedura adottata dalla Società, delle votazioni dei soggetti aventi diritto al voto non correlati.

ART. 27 - Le candidature alle cariche sociali devono essere presentate entro i termini e con le modalità stabiliti dalle **disposizioni di legge e regolamentari, nonché dallo** statuto. Prima di dare inizio alle votazioni per le nomine alle cariche sociali, il Presidente: (i) dà lettura delle eventuali-liste presentate per la nomina e dei nominativi dei **coloro che ~~soci~~ che** le hanno presentate; (ii) dà lettura dei *curricula vitae* presentati, che dovranno contenere un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato nonché sulla ricorrenza dei requisiti previsti dalla legge per l'elettorato passivo alla carica di amministratore e/o sindaco di una società le cui azioni sono ammesse alla negoziazione su un mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.; (iii) comunica quali liste e/o quali candidature devono considerarsi come non presentate e le relative ragioni.

ART. 28 - Ad esito delle votazioni il Presidente ne proclama il risultato, dichiarando approvata la proposta che abbia ottenuto il voto favorevole con i *quorum* stabiliti dalla legge o dallo statuto. In caso di nomina del **C**onsiglio di **A**mministrazione o **C**ollegio **S**indacale, il Presidente dichiara eletti i candidati che risultano vincitori in base ai meccanismi e/o ai *quorum* stabiliti dalla legge e/o dallo statuto.

ART. 29 - Esaurite la discussione e la votazione sugli argomenti all'ordine del giorno, il Presidente dichiara chiusa l'adunanza.

CAPO QUINTO - DISPOSIZIONI FINALI

ART. 30 Il presente Regolamento può essere modificato dall'assemblea ordinaria degli azionisti con le maggioranze stabilite dalle disposizioni vigenti. **Le modifiche al presente Regolamento necessarie ad adeguare le disposizioni dello stesso che dovessero divenire incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.**

Oltre a quanto previsto nel presente Regolamento, il Presidente può adottare ogni provvedimento ritenuto opportuno al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori assembleari nonché l'esercizio dei diritti spettanti ai Legittimati all'Intervento.

Sede Straordinaria

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Modifica degli articoli 13,18, 20 e 20 bis dello Statuto Sociale; deliberazioni relative e conseguenti

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in assemblea straordinaria per sottoporre al Vostro esame (i) la proposta di modifica degli articoli 13 e 18 dello Statuto Sociale al fine di cogliere alcune opportunità previste dalla delibera della Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, successivamente modificata e integrata con delibera della Consob n. 17389 del 23 giugno 2010, "Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate" (di seguito il "Regolamento") ed in conformità a quanto previsto dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 5 novembre 2010 (di seguito la "Procedura") al fine di recepire detto Regolamento; nonché (ii) la proposta di modifica degli articoli 20 e 20 bis dello Statuto Sociale al fine di adeguare quest'ultimo alle novità normative introdotte con il decreto legislativo n. 39 del 27 gennaio 2010 in materia di revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati (di seguito il "D.Lgs. 39/2010").

Per quanto concerne le modifiche di cui al precedente punto (i) Vi ricordiamo che il Regolamento fornisce i principi generali ai quali le società italiane con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione Europea e con azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante si devono attenere, al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza delle operazioni con parti correlate realizzate direttamente o per il tramite di società controllate.

In esecuzione di quanto previsto dal Regolamento – che è attuativo delle disposizioni dell'articolo 2391 bis del codice civile e delle disposizioni sulle operazioni con parti correlate previste dal D.Lgs. n. 58/1998 e successive modifiche e integrazioni – il Consiglio di Amministrazione della Società, in data 5 novembre 2010, preso atto del parere favorevole e unanime del Comitato per il Controllo Interno (organo composto interamente da amministratori indipendenti cui è stata attribuita, in esecuzione di quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del Regolamento, la competenza a rilasciare il parere in merito alla valutazione preventiva delle procedure da adottarsi in materia) e del Collegio Sindacale, ha deliberato all'unanimità l'adozione della Procedura.

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata quindi ad esaminare la proposta di integrazione dello Statuto di Banca Generali con alcune previsioni consentite dal Regolamento, relative, in particolare: (i) alla possibilità di prevedere, in caso di urgenza collegata a situazioni di crisi aziendale, che le operazioni con parti correlate siano concluse in deroga a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 11 del Regolamento, in materia di operazioni di competenza assembleare, ed in conformità a quanto stabilito dalla Procedura e (ii) alla possibilità di prevedere che il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di approvare le operazioni di maggiore rilevanza, nonostante l'avviso contrario del Comitato composto da amministratori indipendenti, purché il compimento di tali operazioni sia autorizzato, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, numero 5), del codice civile, dall'Assemblea dei soci, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 11 comma 3 del Regolamento ed in conformità a quanto stabilito dalla Procedura.

Le modifiche proposte riguardano quindi gli articoli 13 (relativo alle competenze dell'Assemblea) e 18 (relativo ai compiti del Consiglio di Amministrazione) dello Statuto.

Per quanto concerne invece le proposte di modifica allo Statuto Sociale, di cui al precedente punto (ii), in materia di revisione legale dei conti, Vi ricordiamo che il D.Lgs. 39/2010 nell'attuare la Direttiva 2006/43/CE, concernente la revisione legale dei conti annuali e consolidati, *inter alia*: è volto a raccogliere in un unico testo normativo le disposizioni relative alla revisione legale; individua i soggetti legittimati all'esercizio di tale attività di revisione legale, definendo i termini e le condizioni di affidamento e di estinzione del relativo incarico; individua l'oggetto, nonché le modalità di svolgimento, dell'attività di revisione legale e rafforza i poteri ed i compiti di controllo all'interno delle società, affidando questi ultimi, con riferimento alle società che adottano il sistema tradizionale di amministrazione e controllo, al collegio sindacale.

L'Assemblea degli Azionisti è pertanto chiamata a vagliare la proposta di modifica delle disposizioni dello Statuto Sociale al fine di (i) integrare le funzioni di controllo demandate al Collegio Sindacale, in ossequio a quanto disposto dal D.Lgs. 39/2010 e (ii) disciplinare l'attività di revisione legale dei conti della Società.

Le modifiche proposte, e pocanzi illustrate, concernono pertanto gli articoli 20 (relativo al Collegio Sindacale) e 20 bis (relativo al controllo contabile sulla Società) dello Statuto.

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 di 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'articolo 2437 del Codice Civile e dell'articolo 7 dello Statuto Sociale, in quanto non configurano alcuna delle ipotesi di recesso contemplate dalla normativa applicabile.

Si illustrano quindi nel dettaglio gli adeguamenti statutari che si propone di approvare (come proposti e formulati nel reticolato che segue la presente illustrazione):

articolo 13 dello Statuto: si informa che la Procedura, a recepimento di quanto previsto dalla nuova normativa regolamentare (articolo 11 comma 5, del Regolamento), stabilisce che, ove espressamente consentito dallo statuto, le procedure per operazioni con parti correlate possono prevedere che, in caso di urgenza collegata a situazioni di crisi aziendale - fermo quanto previsto dall'articolo 5 del Regolamento, ove applicabile, in materia di informativa al pubblico in merito alle operazioni con parti correlate - le operazioni con parti correlate siano concluse in deroga a quanto disposto dallo stesso Regolamento, purchè nel rispetto, in particolare, delle seguenti condizioni:

- (i) l'organo che convoca l'Assemblea (nel caso di specie il Consiglio di Amministrazione) predisponga una relazione contenente un'adeguata motivazione delle ragioni di urgenza,
- (ii) l'organo di controllo (nel caso di specie il Collegio Sindacale) riferisca all'Assemblea le proprie valutazioni in merito alla sussistenza delle ragioni di urgenza e
- (iii) la relazione e le valutazioni di cui ai precedenti punti (i) e (ii) siano messe a disposizione del pubblico, secondo le modalità stabilite dalla normativa applicabile, almeno ventun giorni prima del giorno in cui è fissata l'Assemblea.

Tutto ciò premesso, si propone di aggiungere all'articolo 13 un nuovo comma, il quarto, per prevedere tale ipotesi;

articolo 18 dello Statuto: si informa che in accoglimento di una specifica facoltà concessa dal Regolamento, la Procedura prevede che, ferme le previsioni statutarie richieste dalla legge, con riferimento alle operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza, il Consiglio di Amministrazione abbia la facoltà di approvare dette operazioni nonostante l'avviso contrario degli amministratori indipendenti, purché il compimento di tali operazioni sia autorizzato, ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, numero 5), del codice civile, dall'assemblea dei soci, la quale deve assumere la propria delibera in conformità a quanto previsto dall'articolo 11, comma 3, del Regolamento e disciplinato nella stessa Procedura. Si propone quindi di inserire nello Statuto tali previsioni aggiungendo una nuova lettera, la q), al comma quattro dell'articolo 18.

articolo 20 dello Statuto: in ossequio al disposto di cui all'articolo 19 del D.Lgs. 39/2010 al Collegio Sindacale sono attribuiti nuovi e/o più estesi compiti e, tra questi, in particolare i compiti di vigilare: sul processo di informativa finanziaria e sul processo di revisione legale dei conti; sul processo di revisione legale dei conti annuali e consolidati; nonché sull'indipendenza della società di revisione legale, con particolare riferimento alla prestazione di servizi non di revisione nei confronti della stessa società sottoposta alla revisione legale dei conti.

Ciò detto, si propone di integrare l'articolo 20 dello Statuto mediante l'inserimento nel testo del comma 12 (disciplinante le competenze del Collegio Sindacale) dei compiti pocanzi indicati.

articolo 20 bis dello Statuto: al fine di recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 39/2010 che individua l'oggetto dell'attività di controllo sui conti della società, razionalizzandone la disciplina, si propone di modificare l'articolo 20 bis dello Statuto sostituendo il concetto di controllo contabile con il concetto di revisione legale dei conti da affidare alla società di revisione.

Si riportano di seguito i testi comparati della norma vigente e di quelli che si intendono adottare, con evidenza grafica delle variazioni proposte:

Statuto Vigente	Proposta di modifica
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 13</p> <p>1. All'Assemblea riunita in sede ordinaria e straordinaria sono devolute le attribuzioni rispettivamente spettanti ai sensi dalla vigente normativa.</p> <p>2. L'Assemblea ordinaria stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. L'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>3. L'Assemblea approva altresì 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.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 13</p> <p>1. All'Assemblea riunita in sede ordinaria e straordinaria sono devolute le attribuzioni rispettivamente spettanti ai sensi dalla vigente normativa.</p> <p>2. L'Assemblea ordinaria stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati. L'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>3. L'Assemblea approva altresì 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.</p> <p>4. In merito alle operazioni con parti correlate, all'Assemblea sono devolute, in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia, le competenze stabilite dalla normativa vigente. In caso di urgenza collegata a situazione di crisi aziendale, l'Assemblea, con riferimento alle operazioni con parti correlate riservate alla sua competenza e che devono essere da questa autorizzate, delibera alle condizioni, nonché secondo le modalità ed i termini stabiliti dalla vigente normativa e disciplinati nella predetta procedura della Società.</p>

Statuto Vigente	Proposta di modifica
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 18</p> <p>1. 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. Esso delibera su proposta di uno dei suoi componenti.</p> <p>2. Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva a deliberare pure in tema di istituzione o soppressione di sedi secondarie, d'indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza e la firma sociale, in materia di fusione, nei casi consentiti dalla legge, sull'adeguamento delle disposizioni dello Statuto Sociale che divenissero incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo.</p> <p>3. Il Consiglio di Amministrazione adotta un Regolamento avente ad oggetto il proprio</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 18</p> <p>1. 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. Esso delibera su proposta di uno dei suoi componenti.</p> <p>2. Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva a deliberare pure in tema di istituzione o soppressione di sedi secondarie, d'indicazione di quali Amministratori abbiano la rappresentanza e la firma sociale, in materia di fusione, nei casi consentiti dalla legge, sull'adeguamento delle disposizioni dello Statuto Sociale che divenissero incompatibili con nuove disposizioni normative aventi carattere imperativo.</p> <p>3. Il Consiglio di Amministrazione adotta un Regolamento avente ad oggetto il proprio</p>

<p>funzionamento, nel rispetto delle previsioni di legge e di Statuto. Di tale Regolamento viene data pubblicità mediante la pubblicazione sul sito internet della Società.</p> <p>4. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:</p> <p>a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società, delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con parti correlate;</p> <p>b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;</p> <p>c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;</p> <p>d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;</p> <p>e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;</p> <p>f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali e degli esponenti delle società appartenenti al Gruppo Bancario svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazioni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;</p> <p>g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo Bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;</p> <p>h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;</p> <p>i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di</p>	<p>funzionamento, nel rispetto delle previsioni di legge e di Statuto. Di tale Regolamento viene data pubblicità mediante la pubblicazione sul sito internet della Società.</p> <p>4. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:</p> <p>a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società, delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con parti correlate;</p> <p>b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;</p> <p>c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;</p> <p>d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;</p> <p>e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;</p> <p>f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali e degli esponenti delle società appartenenti al Gruppo Bancario svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazioni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;</p> <p>g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo Bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;</p> <p>h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;</p> <p>i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di</p>
---	--

proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;

- l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
- n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
- p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo.

La concreta attuazione delle funzioni indicate alle precedenti lettere h), i), l) e p) potrà essere delegata, in apposita sede, all'Amministratore Delegato, ove nominato.

5. Sono altresì riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della banca, quale capogruppo del Gruppo

proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;

- l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
- n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
- p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo;

q) l'approvazione delle operazioni con parti correlate, in conformità a quanto previsto dalla procedura adottata dalla Società in adempimento alla normativa vigente in materia di operazioni con parti correlate. Il Consiglio di Amministrazione può approvare le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza anche in presenza di un parere contrario degli amministratori indipendenti purché il compimento di tali operazioni sia autorizzato dall'Assemblea, ai sensi dell'articolo 2364, comma primo, n. 5 del codice civile, con deliberazione assunta dall'Assemblea con le maggioranze previste dalla normativa vigente ed in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

La concreta attuazione delle funzioni indicate alle precedenti lettere h), i), l) e p) potrà essere delegata, in apposita sede, all'Amministratore Delegato, ove nominato.

5. Sono altresì riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione della banca, quale capogruppo del Gruppo

<p>Bancario, le decisioni concernenti l'assunzione e la cessione di partecipazioni da parte delle società controllate appartenenti al gruppo bancario nonché la determinazione dei criteri per il coordinamento e la direzione delle società del gruppo bancario e per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del gruppo stesso.</p> <p>6. Nei limiti consentiti dalla Legge e dallo Statuto il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni non esclusive ad uno o più Amministratori Delegati, stabilendone le attribuzioni e la durata in carica.</p> <p>7. Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, delegare, predeterminandone i limiti, poteri deliberativi in materia di erogazione e gestione del credito e di gestione corrente della Società ad amministratori e a dipendenti della Società in base alle funzioni o al grado ricoperto, singolarmente ovvero riuniti in comitati, composti anche eventualmente da personale delle società appartenenti al Gruppo Bancario.</p> <p>8. Con cadenza almeno trimestrale, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono informati, anche a cura degli organi delegati, sull'andamento della gestione e sulla attività svolta dalla Società e dalle sue controllate, sulla sua prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla società e dalle sue controllate, con particolare riguardo alle operazioni in cui gli Amministratori abbiano un interesse proprio o di terzi o che siano influenzate dall'eventuale soggetto che eserciti attività di direzione e coordinamento, nonché sulle decisioni assunte in tema di erogazione e gestione del credito, di cui dovrà essere resa un'informativa per importi globali. Il Consiglio determinerà altresì le modalità e la periodicità secondo le quali delle altre decisioni di maggior rilievo assunte dai soggetti delegati in materia di gestione corrente dovrà essere data notizia al Consiglio stesso.</p> <p>9. In caso di assoluta ed improrogabile urgenza, in mancanza di deleghe in materia all'Amministratore Delegato, il Presidente o chi lo sostituisce ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto può assumere decisioni di competenza del Consiglio ad eccezione di quelle non delegabili ai sensi di legge. Le decisioni così assunte devono essere comunicate al Consiglio nella prima riunione successiva.</p>	<p>Bancario, le decisioni concernenti l'assunzione e la cessione di partecipazioni da parte delle società controllate appartenenti al gruppo bancario nonché la determinazione dei criteri per il coordinamento e la direzione delle società del gruppo bancario e per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del gruppo stesso.</p> <p>6. Nei limiti consentiti dalla Legge e dallo Statuto il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni non esclusive ad uno o più Amministratori Delegati, stabilendone le attribuzioni e la durata in carica.</p> <p>7. Il Consiglio di Amministrazione può, inoltre, delegare, predeterminandone i limiti, poteri deliberativi in materia di erogazione e gestione del credito e di gestione corrente della Società ad amministratori e a dipendenti della Società in base alle funzioni o al grado ricoperto, singolarmente ovvero riuniti in comitati, composti anche eventualmente da personale delle società appartenenti al Gruppo Bancario.</p> <p>8. Con cadenza almeno trimestrale, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono informati, anche a cura degli organi delegati, sull'andamento della gestione e sulla attività svolta dalla Società e dalle sue controllate, sulla sua prevedibile evoluzione, sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla società e dalle sue controllate, con particolare riguardo alle operazioni in cui gli Amministratori abbiano un interesse proprio o di terzi o che siano influenzate dall'eventuale soggetto che eserciti attività di direzione e coordinamento, nonché sulle decisioni assunte in tema di erogazione e gestione del credito, di cui dovrà essere resa un'informativa per importi globali. Il Consiglio determinerà altresì le modalità e la periodicità secondo le quali delle altre decisioni di maggior rilievo assunte dai soggetti delegati in materia di gestione corrente dovrà essere data notizia al Consiglio stesso.</p> <p>9. In caso di assoluta ed improrogabile urgenza, in mancanza di deleghe in materia all'Amministratore Delegato, il Presidente o chi lo sostituisce ai sensi dell'articolo 16 dello Statuto può assumere decisioni di competenza del Consiglio ad eccezione di quelle non delegabili ai sensi di legge. Le decisioni così assunte devono essere comunicate al Consiglio nella prima riunione successiva.</p>
---	---

Statuto Vigente	Proposta di modifica
<p>ARTICOLO 20</p> <p>1. Il Collegio Sindacale è composto di tre Sindaci effettivi e due supplenti, le cui attribuzioni,</p>	<p>ARTICOLO 20</p> <p>1. Il Collegio Sindacale è composto di tre Sindaci effettivi e due supplenti, le cui attribuzioni,</p>

<p>doveri e durata sono quelli stabiliti dalla Legge.</p> <p>2. I Sindaci effettivi e supplenti devono possedere i requisiti richiesti dalla Legge e sono rieleggibili. Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla Legge e coloro che ricoprono incarichi di amministrazione e controllo presso altre società in misura superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni, anche regolamentari, vigenti.</p> <p>3. Ai fini della definizione del requisito di professionalità di coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:</p> <p>a) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività d'impresa della Società;</p> <p>b) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti in settori strettamente attinenti a quello di attività della Società,</p> <p>è stabilito quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno stretta attinenza all'attività della Società tutte le materie di cui alla precedente lettera a) attinenti all'attività bancaria e alle attività inerenti a settori economici strettamente attinenti a quello bancario; - sono settori economici strettamente attinenti a quello bancario quelli relativi all'ambito creditizio, parabancario, finanziario e assicurativo. <p>4. La nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati, secondo la procedura di cui ai seguenti commi.</p> <p>5. Hanno diritto a presentare una lista gli azionisti, che da soli o insieme ad altri azionisti rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società per la presentazione delle liste di candidati per la nomina del Consiglio di Amministrazione. Ogni azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex articolo 122 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile) possono concorrere a presentare una sola lista, in caso di violazione non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.</p>	<p>doveri e durata sono quelli stabiliti dalla Legge.</p> <p>2. I Sindaci effettivi e supplenti devono possedere i requisiti richiesti dalla Legge e sono rieleggibili. Non possono essere nominati Sindaci e se eletti decadono dall'incarico coloro che si trovino in situazioni di incompatibilità previste dalla Legge e coloro che ricoprono incarichi di amministrazione e controllo presso altre società in misura superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni, anche regolamentari, vigenti.</p> <p>3. Ai fini della definizione del requisito di professionalità di coloro che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:</p> <p>a) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività d'impresa della Società;</p> <p>b) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti in settori strettamente attinenti a quello di attività della Società,</p> <p>è stabilito quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno stretta attinenza all'attività della Società tutte le materie di cui alla precedente lettera a) attinenti all'attività bancaria e alle attività inerenti a settori economici strettamente attinenti a quello bancario; - sono settori economici strettamente attinenti a quello bancario quelli relativi all'ambito creditizio, parabancario, finanziario e assicurativo. <p>4. La nomina dei Sindaci è effettuata sulla base di liste di candidati, secondo la procedura di cui ai seguenti commi.</p> <p>5. Hanno diritto a presentare una lista gli azionisti, che da soli o insieme ad altri azionisti rappresentino la percentuale di capitale sociale prevista per la Società per la presentazione delle liste di candidati per la nomina del Consiglio di Amministrazione. Ogni azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del medesimo soggetto, ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex articolo 122 del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche, ovvero (iii) gli azionisti che siano altrimenti collegati tra loro in forza di rapporti di collegamento rilevanti ai sensi della normativa di legge e/o regolamentare vigente e applicabile) possono concorrere a presentare una sola lista, in caso di violazione non si tiene conto dell'appoggio dato relativamente ad alcuna delle liste.</p>
--	--

<p>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 articolo 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>7. Le liste, sottoscritte da coloro che le presentano, dovranno essere depositate presso la Società entro il venticinquesimo giorno prima di quello fissato per l'Assemblea in prima convocazione e messe a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società, e con le altre modalità stabilite dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, entro il ventunesimo giorno prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione. Qualora alla scadenza del predetto termine sia stata depositata una sola lista o soltanto liste presentate da soci che risultino collegati tra loro, troveranno applicazione le previsioni normative anche di carattere regolamentare disciplinanti la fattispecie.</p> <p>8. Ogni azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del, medesimo soggetto,</p>	<p>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 articolo 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>7. Le liste, sottoscritte da coloro che le presentano, dovranno essere depositate presso la Società entro il venticinquesimo giorno prima di quello fissato per l'Assemblea in prima convocazione e messe a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito internet della Società, e con le altre modalità stabilite dalle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, entro il ventunesimo giorno prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione. Qualora alla scadenza del predetto termine sia stata depositata una sola lista o soltanto liste presentate da soci che risultino collegati tra loro, troveranno applicazione le previsioni normative anche di carattere regolamentare disciplinanti la fattispecie.</p> <p>8. Ogni azionista (nonché (i) gli azionisti appartenenti ad un medesimo gruppo, per tali intendendosi il soggetto, anche non societario, controllante ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile e ogni società controllata da, ovvero sotto il comune controllo del, medesimo soggetto,</p>
---	---

ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex articolo 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.

9. In caso di parità di voti fra due o più liste risulteranno eletti sindaci i candidati più giovani per età fino a concorrenza dei posti da assegnare.

10. La presidenza spetta al candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti tra le liste presentate e votate da parte di soci che non siano, neppure indirettamente, collegati ai soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. In caso di parità di voti fra due o più liste di minoranza, si applica il comma precedente. Nel caso di presentazione di un'unica lista, la presidenza spetta al primo candidato indicato nella stessa.

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 del Collegio Sindacale, in

ovvero (ii) gli azionisti aderenti ad uno stesso patto parasociale ex articolo 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.

9. In caso di parità di voti fra due o più liste risulteranno eletti sindaci i candidati più giovani per età fino a concorrenza dei posti da assegnare.

10. La presidenza spetta al candidato della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti tra le liste presentate e votate da parte di soci che non siano, neppure indirettamente, collegati ai soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti. In caso di parità di voti fra due o più liste di minoranza, si applica il comma precedente. Nel caso di presentazione di un'unica lista, la presidenza spetta al primo candidato indicato nella stessa.

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 del Collegio Sindacale, in

<p>conformità al sistema di voto di lista indicato nel presente articolo 20.</p> <p>12. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza e la funzionalità della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni e di gestione e controllo dei rischi; sull'adeguatezza e funzionalità dell'assetto amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti aziendali, sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria, cui la Società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi, sul corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto sulle società controllate e sull'adeguatezza delle disposizioni alle stesse impartite; sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno (ICAAP) ai requisiti previsti dalla normativa.</p> <p>13. Il Collegio Sindacale informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione delle Società o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.</p> <p>14. Il Collegio Sindacale, nello svolgimento dei propri compiti, si relaziona con gli altri soggetti aventi incarichi di controllo.</p> <p>15. Oltre al compenso annuo, determinato dall'Assemblea all'atto della nomina, ai Sindaci spetta il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.</p> <p>16. Le sedute del Collegio sindacale si possono tenere anche per audioconferenza e videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati da ciascuno di essi e sia loro consentito di seguire</p>	<p>conformità al sistema di voto di lista indicato nel presente articolo 20.</p> <p>12. Il Collegio Sindacale svolge i compiti ad esso attribuiti dalle disposizioni di legge e regolamentari, di volta in volta vigenti ed applicabili, ed in particolare vigila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sull'osservanza della legge, della regolamentazione e dello statuto; - sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; - sull'adeguatezza e la funzionalità della struttura organizzativa della Società per gli aspetti di competenza; - sulla funzionalità ed efficacia del complessivo sistema dei controlli interni, di revisione interna e di gestione e controllo dei rischi; - sul processo di informativa finanziaria; - sull'adeguatezza e funzionalità dell'assetto amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti aziendali; - sul processo di revisione legale dei conti annuali e consolidati; - sull'indipendenza della Società di Revisione, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione; - sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste da codici di comportamento redatti da società di gestione di mercati regolamentati o da associazioni di categoria, cui la Società, mediante informativa al pubblico, dichiara di attenersi; - sul corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto sulle società controllate e sull'adeguatezza delle disposizioni alle stesse impartite; - sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno (ICAAP) ai requisiti previsti dalla normativa. <p>13. Il Collegio Sindacale informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione delle Società o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.</p> <p>14. Il Collegio Sindacale, nello svolgimento dei propri compiti, si relaziona con gli altri soggetti aventi incarichi di controllo.</p> <p>15. Oltre al compenso annuo, determinato dall'Assemblea all'atto della nomina, ai Sindaci spetta il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.</p> <p>16. Le sedute del Collegio sindacale si possono tenere anche per audioconferenza e videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati da ciascuno di essi e sia loro consentito di seguire</p>
--	--

la discussione e di intervenire tempestivamente alla trattazione degli argomenti affrontati; verificandosi tali presupposti, l'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.	la discussione e di intervenire tempestivamente alla trattazione degli argomenti affrontati; verificandosi tali presupposti, l'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trova il Presidente.
--	--

Statuto Vigente	Proposta di modifica
<p>ARTICOLO 20 bis</p> <p>1. Il controllo contabile sulla Società è esercitato da una Società di Revisione.</p>	<p>ARTICOLO 20 bis</p> <p>1. Il controllo contabile sulla La revisione legale dei conti della Società è esercitata ea da una Società di Revisione.</p>

In relazione a quanto sin qui esposto, Vi invitiamo, ove d'accordo, ad approvare le proposte di modifica degli articoli 13, 18, 20 e 20bis dello Statuto Sociale in conformità a quanto sopra rappresentato.

Trieste, 15 dicembre 2010

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. Modifiche statutarie. Provvedimento.

Con lettera pervenuta il 21.12.2010, Banca Generali ha chiesto il rilascio del provvedimento di accertamento di cui agli artt. 56 e 61 del D. Lgs. 385/1993 in ordine al progetto di modifica degli articoli dello statuto in calce indicati [1] finalizzato a recepire alcune previsioni introdotte dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate (delibere n. 17221 del 12.3.2010 e n. 17389 del 23.6.2010) e dal D.Lgs. 39/2010 concernente la revisione legale dei conti annuali e consolidati.

Al riguardo, visto quanto disposto dal Titolo III, Cap. 1 delle Istruzioni di vigilanza per le banche, tenuto conto della finalità 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 proposte 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).

IL DIRETTORE GENERALE
dr. Fabrizio Saccomanni

Delibera n.258..... del10/3/2011.....

¹ Artt. 13, 18, 20 e 20-bis.