

**BANCA GENERALI
S.p.A.**

ASSEMBLEA ORDINARIA
E STRAORDINARIA
DEGLI AZIONISTI
21, 22 APRILE 2010

ARGOMENTI ALL'ORDINE
DEL GIORNO

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI
AMMINISTRAZIONE SUGLI ARGOMENTI
ALL'ORDINE DEL GIORNO AI SENSI
DELL'ART. 3 DEL DEC. MIN. 5
NOVEMBRE 1998, N. 437



Banca Generali SpA

Sede legale: 34132 Trieste, via Machiavelli 4 - Direzione 34132 Trieste, P. za Duca degli Abruzzi 1

Capitale Sociale deliberato 116.878.836 Euro sottoscritto e versato 111.313.176 Euro

Registro imprese di Trieste n. 00833240328

Banca aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

iscritta all'Albo delle Banche al n. 5358 e Capogruppo del gruppo bancario "Banca Generali" iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari - Codice ABI 3075.9

PRESIDENTE	Perissinotto Giovanni
AMMINISTRATORE DELEGATO	Girelli Giorgio Angelo
CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE	Baessato Paolo Borrini Amerigo Buscarini Fabio De Vido Andrea Lentati Attilio Leonardo Miglietta Angelo Minucci Aldo Riello Ettore
COLLEGIO SINDACALE	Alessio Vernì Giuseppe (Presidente) Gambi Alessandro Vencharutti Angelo Camerini Luca (supplente) Bruno Anna (supplente)
DIRETTORE GENERALE	Motta Piermario

INDICE

Avviso di convocazione dell'Assemblea pag. 7

In sede ordinaria:

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2009
della incorporata Banca BSI Italia S.p.A.
Deliberazioni inerenti e conseguenti ” 11

Proposta di approvazione del Bilancio
e di destinazione dell'utile di esercizio 2009 ” 12

Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di
amministrazione, dei dipendenti
e dei promotori finanziari: resoconto sull'applicazione delle politiche
di remunerazione nell'esercizio 2009 e proposta di revisione delle
politiche di remunerazione adottate ” 13

Delibere ai sensi degli artt. 2359-bis e 2357
del Codice Civile ” 31

Approvazione di un “Piano di Stock Option per promotori finanziari
e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010”.

Approvazione di un “Piano di Stock Option per relationship
managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010”.

Proroga di tre anni del periodo di esercitabilità relativo al
“Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo
Banca Generali” e al “Piano di Stock Option riservato ai promotori
finanziari e manager di rete di Banca Generali” approvati dal
Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006 ” 32

In sede straordinaria:

Aumento scindibile del capitale sociale con esclusione del diritto
di opzione, ai sensi dell'articolo 2441, commi 5 e 8, del Codice
Civile, a disposizione e servizio dei due nuovi piani di stock option;
conseguente modifica dell'art. 5 dello Statuto Sociale.

Modifica del termine di esecuzione dell'aumento del capitale sociale,
deliberato dall'assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio
2006, a servizio dei piani di stock option approvati dal Consiglio di
Amministrazione del 24 maggio 2006; conseguente modifica dell'art.
5 dello Statuto Sociale ” 55

Aviso di convocazione dell'Assemblea



CONVOCAZIONE DI ASSEMBLEA

I Signori Azionisti sono convocati in *Assemblea ordinaria* e straordinaria in Trieste in Via Trento n. 8, presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. per il giorno

- 21 aprile 2010 alle ore 9,30 in prima convocazione, ed occorrendo, nello stesso luogo per il giorno
- 22 aprile 2010 alle ore 9,30 in seconda convocazione, per deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

In sede ordinaria:

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2009 della incorporata Banca BSI Italia S.p.A. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
2. Bilancio al 31 dicembre 2009. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
3. Politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi del Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 4 marzo 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche": resoconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2009 e proposta di revisione delle politiche di remunerazione adottate.
4. Delibere ai sensi degli artt. 2359-bis e 2357 del Codice Civile.
5. Approvazione di un "Piano di Stock Option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010"; deliberazioni inerenti e conseguenti.
6. Approvazione di un "Piano di Stock Option per relationship managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010"; deliberazioni inerenti e conseguenti.
7. Preroga di tre anni del periodo di esercitabilità relativo al "Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo Banca Generali" e al "Piano di Stock Option riservato a promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali" approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006.

In sede straordinaria:

1. Aumento scindibile del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'articolo 2441, commi 5 e 8, del Codice Civile, per un importo di massimi Euro 2.500.000,00 (due milioni cinquecentomila), mediante emissione di massime 2.500.000 (due milioni cinquecentomila) azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 (uno) ciascuna, a disposizione a servizio di due nuovi piani di stock option; conseguente modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale.
2. Modifica del termine di esecuzione dell'aumento del capitale sociale, deliberato dall'assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio 2006, a servizio dei piani di stock option approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006, in recepimento delle modifiche del periodo di esercitabilità dei predetti piani; conseguente modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale.

Il capitale sociale di Banca Generali S.p.A. è di Euro 111.313.176,00, rappresentato da numero 111.313.176 azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 ciascuna. Ogni azione ordinaria dà diritto ad un voto nelle assemblee ordinarie e straordinarie della Società. La Società detiene n. 458.667 azioni proprie, il cui voto è sospeso ai sensi dell'articolo 2357-ter, comma secondo, del codice civile.

A norma dell'art. 70 dello Statuto Sociale, dell'art. 85 del D. Lgs. 58 del 1998, come successivamente modificato e integrato, e dell'art. 23 del Regolamento adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con Provvedimento del 22 febbraio 2008, possono partecipare all'Assemblea gli aventi diritto al voto, sempre che:

- a) gli stessi provino la loro legittimazione nelle forme di legge;
- b) la comunicazione dell'intermediario che tiene i conti relativi alle azioni e che sostituisce il deposito legittimante la partecipazione all'Assemblea sia stata ricevuta dalla Società presso la sede sociale almeno 2 (due) giorni prima della data fissata per la prima convocazione.

I Signori Azionisti possono farsi rappresentare nell'Assemblea mediante delega scritta in conformità alla vigente normativa. Un modulo di delega redatto in conformità della normativa vigente deve essere riprodotto in copie a ciascuna copia della comunicazione che l'intermediario è tenuto a rilasciare all'Azionista; un ulteriore modulo di delega è disponibile sul sito internet www.bancagenerali.com.

Si avvisa che il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2009, corredato da tutti gli allegati, le Relazioni redatte ai sensi dell'art. 72 del Regolamento Emittenti, il documento informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Emittenti e le Relazioni sugli altri argomenti all'ordine del giorno, saranno depositati, entro i termini di legge, presso Borsa Italiana S.p.A., presso la sede sociale e presso gli Uffici Operativi siti in Milano Via Ugo Bassi n. 6 a disposizione di chiunque ne faccia richiesta, con facoltà di ottenerne copia.

Tali documenti saranno parimenti disponibili presso il sito internet all'indirizzo www.bancagenerali.com.

Il Servizio Segreteria Societaria per il tramite dell'unità organizzativa Relazione e Gestione Soci, sito in Milano, Via Ugo Bassi n. 6, è a disposizione per fornire eventuali ulteriori informazioni (tel. 02/60765428).

Fin da ora si prevede che l'Assemblea potrà costituirsi e deliberare il giorno 21 aprile 2010 in Trieste Via Trento n. 8 in prima convocazione.

L'avviso di convocazione dell'Assemblea è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 18 marzo 2010 n. 33.

per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Dott. Giovanni Perissinotto

SEDE ORDINARIA

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

**Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2009 della incorporata
Banca BSI Italia. Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, con decorrenza 1 gennaio 2010 ha avuto efficacia – in esecuzione della deliberazione assunta dall'Assemblea dei soci in data 23 novembre 2009 e del conseguente atto di fusione di data 16 dicembre 2009 - la fusione per incorporazione nella Vs. società della controllata Banca BSI Italia.

Sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2009 di Banca BSI Italia S.p.A., informandoVi che lo stesso si è chiuso con una perdita di euro 21.958.421,00.

Vi proponiamo quindi di deliberare di riportare a nuovo la suddetta perdita maturata dall'incorporata Banca BSI Italia nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2009.

Trieste, 8 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti**Bilancio al 31 dicembre 2009
Deliberazioni inerenti e conseguenti.**

Signori Azionisti,

nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2009,
Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio e della riserva di utili:

utile di esercizio	€ 54.485.482,00
alla riserva legale	€ 4.790.726,00
utilizzo riserva utili a nuovo	€ 189.323,00

attribuzione di un dividendo pari a € 0,45 ciascuna alle 110.853.509 azioni ordinarie in circolazione, inclusivo della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi	€ 49.884.079,00
---	-----------------

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in
quanto applicabili, a partire dal 13 maggio 2010, con stacco cedola il 10 maggio e di
corrisponderlo alle azioni in circolazione alla data di stacco cedola.

Trieste, 8 marzo 2010

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, ai sensi del Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 4 marzo 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche": resoconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2009 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 o nuove 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 e 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.

Sottoponiamo quindi alla Vostra attenzione l'informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2009 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2009, 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 2009, al fine di adeguarle alle ulteriori prescrizioni di cui alla comunicazione della Banca d'Italia del 28 ottobre 2009.

Vi proponiamo quindi di 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.

Informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2009 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2009

Il Provvedimento della Banca d'Italia 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 o nuove disposizioni di vigilanza), ha delineato, come noto, 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. A tal fine la nuova normativa prevede, tra l'altro, che all'Assemblea venga assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Di seguito viene quindi rappresentata l'informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2009 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 21 aprile 2009.

Componenti del Consiglio di Amministrazione e dipendenti

1. Finalità perseguite con la politica retributiva e criteri applicati nell'esercizio 2009

La politica retributiva di Banca Generali per l'esercizio 2009 è stata improntata al perseguimento del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario.

Come indicato nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti per il 2009, il pacchetto retributivo è stato costituito da componenti fisse e da componenti variabili, legate al peso strategico della posizione ricoperta.

Attraverso le componenti fisse sono state remunerate le competenze dei dipendenti al fine di garantire efficaci politiche di equità interna e di competitività verso il mercato esterno.

In particolare per quanto attiene il confronto della politica retributiva di Banca Generali, relativamente alla componente ricorrente della remunerazione dei dirigenti, con i risultati della principale indagine del settore bancario (Indagine ABI-Hay), a cui annualmente la banca partecipa, si conferma che anche per l'esercizio 2009 la prassi retributiva della banca è allineata alla mediana di mercato, confermando quindi la volontà del Gruppo bancario di mantenere una politica retributiva prudente per quanto riguarda la componente fissa della remunerazione.

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 per l'esercizio 2009 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, il cui utilizzo ha avuto la finalità di ricercare il massimo allineamento strategico del management rispetto ad obiettivi aziendali quantitativi e qualitativi misurabili.

2. Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili

Il meccanismo di Management by Objectives utilizzato per la definizione della componente variabile della retribuzione dei dirigenti e dell'Amministratore Delegato, si è basato sulla definizione ed attribuzione di obiettivi specifici ad ognuno dei quali è stato attribuito un target.

Per quanto riguarda l'esercizio 2009 gli obiettivi sono stati raggruppati in tre principali categorie:

a. Obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario e del Gruppo Generali

Gli obiettivi attinenti questa prima tipologia, il cui target è stato fissato in coerenza con i dati di budget dell'esercizio, sono stati i seguenti: raccolta netta Gruppo Banca Generali; cost income; utile netto consolidato; New Business Value (NBV); Gross Margin on average AuM (Asset under Management); Return on Risk Adjusted Capital; Performance complessiva del Gruppo Generali (composto da un mix di obiettivi valutati complessivamente quale performance del Gruppo assicurativo). Tali obiettivi sono stati complessivamente superati.

Per l'Amministratore Delegato detti obiettivi hanno concorso per una misura complessiva del

100% degli obiettivi assegnati; l'obiettivo riferito al Gruppo Generali ha pesato per il 20%.

Per il Direttore Generale detti obiettivi hanno concorso per una misura dell'80% del totale degli obiettivi assegnati; l'obiettivo riferito al Gruppo Generali ha pesato per il 10%.

Per gli altri dirigenti detti obiettivi hanno concorso per una misura del 40% del totale degli obiettivi assegnati; l'obiettivo riferito al Gruppo Generali ha pesato da un minimo del 5% ad un massimo del 10% in relazione alla posizione ricoperta.

b.Obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta

In relazione alla posizione ricoperta i principali obiettivi quantitativi sono stati i seguenti: costi di struttura; margine di negoziazione; margine d'interesse; raccolta netta per canale di competenza; margine di intermediazione.

Gli obiettivi qualitativi hanno riguardato progetti strategici per il gruppo bancario, ovvero progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale, oltre che la valutazione della qualità del servizio prestato.

Per il Direttore Generale gli obiettivi qualitativi hanno concorso per una misura del 20% del totale degli obiettivi assegnati.

Hanno fatto eccezione ai criteri generali applicati gli obiettivi assegnati al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e ai responsabili delle funzioni di controllo (Dirigenti responsabili della Direzione Legale & Compliance e del Servizio Internal Audit), 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 ma hanno riguardato solo obiettivi qualitativi relativi a progetti strategici per il gruppo bancario e specifici della posizione ricoperta.

3. Processo di definizione delle politiche di remunerazione

La definizione delle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i promotori finanziari ha seguito gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2009.

4. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per ruoli aziendali, le principali informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2009:

A)Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2009 e i dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Nota Integrativa della Relazione Finanzia annuale al 31 dicembre 2009, cui si fa rimando.

B)Amministratore Delegato

La remunerazione riconosciuta all'Amministratore Delegato si è composta di un compenso fisso complessivo liquidato di € 700.000 ed è maturato un compenso variabile per il 2009 (che verrà liquidato nel 2010) di € 461.416 calcolato sulla base dei risultati raggiunti pari al 113 % 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. Per l'esercizio 2009 è stata inoltre calcolata in € 175.000 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 è assegnatario di un Piano di Stock Granting che prevede 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..

C)Componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2009 ed i dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Nota Integrativa della Relazione Finanzia annuale al 31 dicembre 2009, cui si fa rimando.*D)Top Management (Direttore*

Generale e Vice Direttori Generali)

La remunerazione del Direttore Generale si è composta di una retribuzione annua lorda omnicomprensiva pari ad € 825.000 ed è maturato un compenso variabile per il 2009 (che verrà liquidato nel 2010), di € 728.125, calcolato sulla base dei risultati raggiunti pari al 116,5% del target prefissato.

Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, era stato fissato ad un massimo del 115% della retribuzione annua complessiva (di seguito anche RAL), qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito. Per l'esercizio 2009 ammontano inoltre a € 239.494 i costi sostenuti per la quota di competenza della previdenza integrativa, per ferie e coperture assicurative, quantificata nella misura del 13% della RAL, e per le coperture assicurative previste dal pacchetto benefit attribuito ai dirigenti del gruppo. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è stato calcolato per la quota di competenza 2009 ai sensi della normativa di riferimento.

In relazione al Piano di Stock Granting di cui era assegnatario il Direttore Generale nel 2009 gli sono state assegnate n. 278.284 azioni ordinarie 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 cessato in data 30 giugno 2009.

La remunerazione dei Vice Direttori Generali (Dirigenti con responsabilità strategica) si è composta di una RAL e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, come di seguito illustrati.

A fronte di una retribuzione fissa per complessivi € 363.780 è maturato un compenso variabile per il 2009 (che verrà liquidato nel 2010) di € 172.358 complessivi, calcolato sulla base dei risultati raggiunti, pari al 118,25% medio complessivo dei target prefissati.

Per l'esercizio 2009 ammontano inoltre a complessivi € 57.207 i costi sostenuti per la quota di competenza della previdenza integrativa e per le coperture assicurative previste dal pacchetto benefit attribuito ai dirigenti del gruppo. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è stato calcolato per la quota di competenza 2009 ai sensi della normativa di riferimento.

Più specificamente per quanto ha riguardato 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, è maturata una retribuzione variabile calcolata sulla base dei risultati raggiunti pari al 120 % del target prefissato. Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance (non legati a risultati economici) era stato fissato al 45% della RAL, qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto nessun minimo garantito. Si ricorda infine che 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..

Per quanto riguarda il Vice Direttore Generale, con responsabilità nel 2009 sulla Direzione Commerciale e sulla Direzione Marketing, è maturata una retribuzione variabile calcolata sulla base dei risultati raggiunti pari al 116,5 % del target prefissato. Il target, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance era stato fissato al 60% della RAL, qualora i target fossero stati superati in termini apprezzabili e non era previsto 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 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 si è composta di una RAL e di 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.

Come già esposto in precedenza si precisa 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.

Per quanto riguarda Banca Generali su 25 dirigenti in servizio al 31.12.2009, di cui 24 destinatari di Balanced Scorecards relative al 2009 (1 dirigente, entrato in azienda nella seconda metà dell'esercizio, non è stato destinatario della scheda), si rileva che un totale di 24 dirigenti ha raggiunto la percentuale complessiva minima necessaria per l'erogazione del bonus (pari al 100% del totale degli aventi diritto).

In totale verranno erogati 23 provvedimenti (pari al 96% delle Balanced Scorecards distribuite), in quanto 1 dirigente ha lasciato l'azienda dopo la chiusura dell'esercizio.

In particolare la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi si attesta al 116,7%, con una percentuale di raggiungimento del 120% per gli obiettivi rappresentati dai risultati economici e di raccolta del gruppo bancario.

Il monte bonus complessivo da distribuire ammonta ad un importo di € 935.000, corrispondente ad un costo azienda di circa € 1.275.000, rispetto ad un importo complessivo massimo distribuibile di € 994.000 relativo alla popolazione indicata.

I dirigenti hanno beneficiato di una previdenza integrativa pari al massimo al 10% della RAL (ad eccezione dei dirigenti provenienti da altre società del Gruppo Assicurativo per i quali è prevista una previdenza integrativa pari al massimo al 16,5% della RAL) 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 2009 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 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..

Promotori finanziari

Le politiche di remunerazione dei promotori finanziari sono state realizzate in conformità a quanto stabilito nella Politica di Remunerazione adottata per l'esercizio 2009, sia in termini qualitativi che in termini quantitativi.

Si ricorda che il contratto di agenzia prevede sinteticamente una remunerazione direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali. In generale si informa che nel 2009 il peso delle commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai promotori finanziari) sul totale delle commissioni attive è rimasto non solo stabile, ma ha evidenziato anche un sensibile calo. 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)
2008	52,9%	54,1%
2009	40,3%	50,0%

Nota: nei dati 2009 sono stati esclusi i dati relativi alla ex Generali Investments Luxembourg

Il motivo del miglioramento è soprattutto riconducibile ad una struttura di ricavi che ha visto l'offerta nel 2009 focalizzarsi su prodotti con più basso livello di pay out.

Per quanto riguarda la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione ordinari, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i manager), si evidenzia che essa rappresenta una percentuale relativamente modesta della remunerazione complessiva dei promotori finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi premianti riguardano soprattutto l'attività di raccolta, con un implicito legame ai ricavi aziendali.

In particolare, relativamente ai promotori attivi a fine 2009, per quelli privi di incarichi manageriali gli incentivi hanno rappresentato circa il 6% della remunerazione complessiva ordinaria; per i manager di rete tale percentuale è stata pari a circa un terzo della remunerazione

complessiva e, infine, per il Sales Manager si è posizionata a circa il 40%, sempre della remunerazione complessiva.

Si rappresenta infine che nel 2009 è stato completato il processo di totale variabilizzazione provvigionale, anche per le posizioni manageriali di rete.

Trieste, 26 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Verifica di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2009

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 2009	
OWNER PROCESSO	Direzione Pianificazione e Controllo Direzione Risorse Direzione Legale e Compliance	
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	
	REMIEDIATION: n.n.	
	RISCHIO RESIDUO: BASSO	
AUDIT TEAM	F. Barraco, L. Alemanno	
DATA	22 marzo 2010	

La revisione consente di esprimere completa assunzione sulla conformità operativa alle prassi e politiche di remunerazione approvate dall'assemblea lo scorso 21 aprile 2009, 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. Ai fini del conseguimento degli obiettivi di prudente gestione del rischio è stato utilizzato quale parametro di riferimento il RORAC (Return on Risk Adjusted Capital);
- l'equilibrio tra componente fissa e componente variabile è stato rispettato, risulta coerente con le indicazioni di Banca d'Italia e si posiziona nella mediana delle prassi del mercato di riferimento ABI. 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 strutturato che coinvolge le funzioni di Risk Management e di Pianificazione e Controllo; la valutazione degli obiettivi qualitativi avviene in un quadro di adeguata formalizzazione, descrizione dei comportamenti e di coerenza con il ruolo e le mansioni.
- la 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 Compliance, ad occasione;
- 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.

Internal Audit

Il Preposto

Francesco Barraco



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

Principi generali della 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 – composto da dirigenti e manager di rete - del Gruppo Bancario, sia in una ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, che in quella di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Gli obiettivi generali che si intendono perseguire attraverso la politica retributiva, in coerenza con i contenuti delle nuove disposizioni di vigilanza, sottendono da sempre in Banca Generali i seguenti principi:

- (i) l'equità interna, al fine di armonizzare i trattamenti retributivi al “peso” delle posizioni effettivamente ricoperte dai manager e di differenziare i target retributivi e l'incidenza della componente variabile sulla retribuzione globale in funzione della famiglia professionale di appartenenza;
- (ii) la meritocrazia, al fine di assicurare un forte collegamento delle remunerazioni alla prestazione ed ai risultati raggiunti in particolare attraverso l'utilizzo della componente variabile della remunerazione legata alla verifica del raggiungimento di risultati consistenti e stabili nel tempo;
- (iii) la sostenibilità degli interventi retributivi rispetto alla creazione di valore e rispetto ad obiettivi di costo coerenti con i piani di budget prefissati, attraverso interventi selettivi sulla retribuzione fissa, il ricorso a parametri oggettivi per la definizione della parte variabile della remunerazione, l'individuazione di opportune soglie massime sugli importi dei bonus erogati e l'azzeramento dei bonus nel caso in cui i target prefissati non siano adeguatamente raggiunti (evento che, ad esempio, si è verificato relativamente ai bonus attinenti all'esercizio 2008 del top management del Gruppo Bancario).

A partire dall'esercizio sociale 2010, inoltre, le politiche retributive vengono 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, in una logica assolutamente innovativa, si è voluto equiparare nei meccanismi relativi la politica retributiva sul compenso variabile dirigenti e manager di rete, al fine di garantire massimo allineamento ai nuovi principi tra tutto il personale operante nel Gruppo Bancario. Si sottolinea come i manager di rete costituiscano una figura professionale fortemente diversa da quella tradizionale dei dirigenti, assunti con contratto di lavoro subordinato, essendo di fatto legati alla società sulla base di un contratto di agenzia, con coerenti logiche remunerative, sostanzialmente differenti da quelle dei lavoratori subordinati.

Le principali novità riguardo la politica attinente la parte variabile della remunerazione, che accomunano quindi dirigenti e manager di rete, consistono:

(A) nell'introduzione di un gate d'accesso alla componente variabile della remunerazione che considera i seguenti *ratio*:

- Ratio patrimoniale: *Total Capital Ratio*, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- 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 (cd. 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;

(B) per i dirigenti con responsabilità strategica, nonché per gli altri dirigenti e i manager di rete che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000, si prevede 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 sarà erogato subito 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 dei risultati relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio;

(C) 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.

Componenti del Consiglio di Amministrazione e dipendenti

1. Finalità perseguite con la politica retributiva e criteri prescelti

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, sia in una ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, che in quella di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

A partire dall'esercizio sociale 2010, in particolare, le politiche retributive vengono 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.

Il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili. Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa aumenta con l'aumentare del 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 partire dall'esercizio 2010, per i dirigenti con responsabilità strategica operanti all'interno del Gruppo Banca Generali, nonché per gli altri dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a € 75.000, è previsto 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 sarà erogato subito 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 dei risultati relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio.

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 maturazione del *bonus* sarà 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 sarà composto dai seguenti due indicatori:

il *Total Capital Ratio* e il *Liquidity Ratio*.

Per ogni indicatore sarà individuato, a cura del Consiglio di Amministrazione, un target; se entrambi i target saranno superati, daranno diritto alla maturazione del *bonus* relativo all'esercizio in oggetto; qualora uno dei due target non venisse rispettato il *bonus* non potrà essere erogato. Il gate d'accesso 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.

Le principali posizioni manageriali e professionali vengono valutate e "pesate", secondo il metodo dei punti HAY. Tale pesatura rende possibili efficaci meccanismi di monitoraggio delle dinamiche retributive, anche avuto riguardo ai mercati di riferimento.

Attraverso le componenti fisse vengono 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 dedicata al

pacchetto benefit, che assume un peso significativo in rapporto alla retribuzione fissa (per quadri direttivi e aree professionali tale rapporto si attesta mediamente attorno 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 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 un 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; 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, un piano di stock option riservato ai dirigenti e un piano di stock granting riservato all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale sono stati avviati in occasione della quotazione delle azioni ordinarie Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario e sono tuttora in corso.

2. Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili

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 per i quali è definito un valore target, ad ognuno dei quali è attribuito un peso. La retribuzione variabile è quindi collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei target stabiliti per i singoli obiettivi.

La definizione degli obiettivi e dei relativi target si basa sulle linee guida 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,
- Gross Margin on average AuM,
- 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 75%; per gli altri dirigenti tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile per una percentuale compresa tra il 20% e il 40% della stessa.

La restante percentuale di retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta.

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. Gli obiettivi qualitativi 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 e ai responsabili delle funzioni di controllo, che - in coerenza con il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 4 marzo 2008 – non sono collegati a risultati economici della società e del gruppo.

Inoltre, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato e gli Altri Dirigenti, la retribuzione variabile è altresì ponderata sulla base di obiettivi di performance del Gruppo Assicurazioni Generali.

Il meccanismo di corresponsione della retribuzione variabile prevede 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 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 40%, 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, il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato anche 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.

3. Processo di definizione delle politiche di remunerazione

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 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 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, 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.

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

4. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

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

A) 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 viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile.

B) 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, 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. Il 60% del compenso variabile maturato sarà erogato subito dopo la verifica da parte del Consiglio d'Amministrazione dei risultati riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato dopo la verifica dei risultati relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio. Per l'Amministratore Delegato è prevista l'applicazione della logica del gate d'accesso.

In caso di risoluzione del rapporto (non dovuta a sue dimissioni o a giusta causa a lui imputabile) antecedente la scadenza del termine pattuito gli sarà riconosciuta un'indennità, attualmente pari ad una annualità del compenso fisso. Beneficia inoltre di un trattamento previsto a titolo di indennità di fine mandato, nella misura annua del 25% del compenso fisso. E' assegnatario di un Piano di Stock Granting che prevede 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..

C) 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.

D) Top Management (Direttore Generale e Vice Direttori Generali)

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (di seguito anche RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, 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. Il 60% della retribuzione variabile maturata sarà erogato subito dopo la verifica da parte del Consiglio d'Amministrazione dei risultati riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato dopo la

verifica dei risultati relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio. È prevista l'applicazione della logica del *gate d'accesso*.

Beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto benefit previsto per i dirigenti del gruppo e di un contributo 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, previsto qualora il rapporto si risolva per iniziativa della banca o comunque su iniziativa della banca venga modificato in senso sfavorevole, che non supera un importo equivalente le tre annualità della RAL. Nel corso dell'esercizio 2009 gli sono state assegnate a titolo gratuito n° 278.284 azioni ordinarie Banca Generali collegate al Piano di Stock Granting che prevedeva l'attribuzione a titolo gratuito di 278.284 azioni ordinarie 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.

La remunerazione dei Vice Direttori Generali si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (di seguito anche RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, alla logica del *gate d'accesso* e 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. I target non sono legati al raggiungimento di risultati economici. È inoltre 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.;

- per quanto riguarda il Vice Direttore Generale, con responsabilità sulla Divisione Private Banking, 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. È inoltre 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..

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

E) Dirigenti

La remunerazione degli altri Dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (di seguito anche RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, 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 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% dell'emolumento fisso qualora i target siano superati in termini apprezzabili e non prevede nessun minimo garantito. Per i dirigenti con ruoli di gestore nell'ambito di BG SGR e Generali Fund Management la retribuzione variabile potrà raggiungere il 100% della componente fissa. Per i dirigenti responsabili di funzioni di controllo i target non sono legati al raggiungimento di risultati economici e la retribuzione variabile può arrivare al massimo fino al 40% dell'emolumento fisso qualora i target siano superati in termini apprezzabili.

I dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL (che può arrivare fino al 16,5% nel caso di dirigenti provenienti da altre società del Gruppo Generali) e del pacchetto benefit previsto per i dirigenti del Gruppo Generali. 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 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 di cui al verbale di accordo e accordi a latere del 28/12/2005 e successive integrazioni.

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. Nella Direzione Commerciale 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 risponde alla Direzione Commerciale. Nella Divisione *Private Banking* i singoli promotori finanziari sono coordinati da una struttura manageriale di primo livello, i *private banking manager*, che riportano al *Sales Manager* che 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 e dei *private banker* è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai promotori finanziari variano a secondo dell’attività svolta, della tipologia 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 e dei *private banker* è variabile ed è costituita da tre 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.

Le percentuali retrocesse al promotore finanziario variano invece in funzione del livello professionale ricoperto, e della tipologia di prodotto;

(ii) provvigioni di gestione: la banca riconosce al promotore finanziario su base mensile una provvigione, volta a remunerare il servizio di assistenza che il promotore presta al cliente nel corso del rapporto. Tali provvigioni vengono corrisposte su base mensile, applicando al portafoglio del cliente delle aliquote provvigionali 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 di portafogli.

Sono previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di cui sub (ii) e sub (iii) nel caso in cui il promotore non svolga regolarmente la prevista attività di assistenza post vendita nei confronti dei clienti.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'attività dei *manager* vi è un analogo ripartizione delle provvigioni; le stesse sono corrisposte per l'attività di promozione mediante supervisione da loro realizzata.

Nell'ambito di un processo di progressiva responsabilizzazione dei *manager* nell'attività di coordinamento e supervisione, sono stati previsti meccanismi volti a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione.

In aggiunta a quanto precede, possono essere previsti piani provvigionali integrativi all'ingresso, finalizzati alla incentivazione e fidelizzazione dei promotori finanziari di nuovo inserimento che siano caratterizzati da una elevata professionalità.

Sono altresì previsti per i promotori finanziari e per i *manager* sistemi di incentivazione ordinari, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (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, a partire dall'esercizio 2010, verranno 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. E' previsto infatti un sistema di differimento dell'erogazione del compenso maturato a fronte dei piani di incentivazione per una quota pari al 40% del *bonus* maturato: più in dettaglio, il 60% dell'importo sarà erogato subito dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato successivamente alla verifica dei risultati conseguiti relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio.

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

Inoltre, anche agli *Area Manager* e ai *Private Banking Manager* verranno applicate le logiche di *gate* d'accesso, così come descritto per il personale dipendente della banca.

3. Remunerazione dei sales manager

Il coordinamento delle reti dei promotori finanziari della Direzione Commerciale e dei promotori finanziari *private banker* della Divisione *Private* è affidato a due *Sales Manager*, a cui riportano rispettivamente gli *Area Manager* ed i *Private Banking Manager*.

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

Considerato il ruolo di coordinamento dell'intera struttura rispettivamente dei promotori finanziari e dei promotori finanziari *private banker* svolto dai due sales manager, per quanto attiene la remunerazione variabile collegata ai piani di incentivazione, a partire dall'esercizio 2010, agli stessi verranno 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. E' previsto infatti un sistema di differimento dell'erogazione del compenso a fronte dei piani di incentivazione maturato per una quota pari al 40% del *bonus* maturato: più in dettaglio, il 60% dell'importo sarà erogato subito dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato successivamente alla verifica dei risultati conseguiti relativi all'esercizio successivo e il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio.

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

Inoltre, anche ai *Sales Manager* verranno applicate le logiche di gate d'accesso, così come descritto per il personale dipendente della banca.

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.

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 Option 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 e 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.

Trieste, 26 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Delibere ai sensi degli artt. 2359-bis e 2357 del Codice Civile.

Signori Azionisti,

essendo venute meno le esigenze che hanno determinato l'inserimento del punto all'Ordine del Giorno, non è richiesto all'Assemblea di assumere nessuna deliberazione sul punto.

Trieste, 26 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Approvazione di un “Piano di Stock Option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l’esercizio 2010”; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Approvazione di un “Piano di Stock Option per relationship managers di Banca Generali S.p.A. per l’esercizio 2010”; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Proroga di tre anni del periodo di esercitabilità relativo al “Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo Banca Generali” e al “Piano di Stock Option riservato a promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali” approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006.

Signori Azionisti,

Banca Generali, attraverso l’applicazione della propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l’interesse degli azionisti e quello del management e delle reti distributive del Gruppo Bancario, sia in una ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, che in quella di lungo periodo, attraverso un’attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo. A tal fine il pacchetto retributivo sia dei manager sia delle strutture commerciali, è costituito da componenti fisse e da componenti variabili e, tra queste ultime, incentivi di lungo termine quali i piani di stock options. Attraverso detti piani la Vostra Società intende, infatti, perseguire direttamente il duplice obiettivo dell’allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli delle strutture commerciali e del rafforzamento della fidelizzazione delle stesse, stimolandone nel contempo la produttività nel medio termine.

Si ritiene che in questo particolare momento di mercato, sia opportuno avviare una nuova iniziativa di fidelizzazione che riguardi esclusivamente la rete distributiva.

Alla luce di quanto precede si sottopone, pertanto, al Vostro esame ed approvazione un complessivo programma di fidelizzazione composto da due piani di Stock Options (di seguito anche i “Piani” e singolarmente il “Piano”) aventi rispettivamente quali destinatari i promotori finanziari e i private bankers ed i relationship manager dipendenti di Banca Generali.

Attraverso la suddetta iniziativa si persegue il duplice obiettivo, da un lato, di mantenere allineati gli interessi dei promotori finanziari e dei manager di rete a quelli degli azionisti, in un ottica di medio e lungo periodo, e dall’altro di fidelizzare i manager di rete ed i promotori finanziari più promettenti, coinvolgendoli economicamente nella crescita di valore complessivo dell’azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine. La suddetta iniziativa permette quindi di perseguire la crescita del valore del titolo attraverso l’attività e la fidelizzazione della rete commerciale. Si ritiene infatti che, attraverso detto strumento, le performance dei beneficiari dei Piani saranno motivate ed indirizzate a convergere verso la crescita della raccolta che permette di assicurare lo sviluppo economico, finanziario e patrimoniale del Gruppo bancario.

Si illustrano pertanto i principali aspetti relativi ai due Piani di Stock Options di cui si propone l’esame e l’approvazione.

I nuovi Piani avranno quale arco temporale di riferimento l’esercizio 2010, al quale è aggiunto il quarto trimestre dell’esercizio 2009, limitatamente a quanto attiene alla raccolta netta legata al cosiddetto “scudo fiscale”.

Il programma di fidelizzazione prevede l’assegnazione di complessivi massimi 2.500.000 diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie Banca Generali. Si ricorda in proposito che l’attuale capitale sociale di Banca Generali è pari ad Euro 111.313.176,00 suddiviso in numero 111.313.176 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 cadauna e che l’Assemblea degli azionisti del 18 luglio 2006 ha deliberato un aumento del suddetto capitale ad Euro 116.878.836,00,

mediante emissione di massimo numero 5.565.660 nuove azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 cadauna, a servizio dei Piani di Stock Options attualmente in essere a favore dei promotori finanziari del Gruppo bancario e dei dipendenti della Società.

In questo ambito viene prevista l'assegnazione:

- (a) in favore dei promotori finanziari, dei Private Bankers e dei manager di rete di Banca Generali, in relazione all'esercizio sociale 2010 (al quale è aggiunto il quarto trimestre dell'esercizio 2009 limitatamente a quanto attiene alla raccolta netta legata al cosiddetto "scudo fiscale") di un massimo di 2.300.000 diritti di opzione, per effetto del "Piano di Stock Option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010";
- (b) in favore dei dipendenti di Banca Generali aventi la qualifica di relationship manager e dei loro coordinatori, in relazione all'esercizio sociale 2010 (al quale è aggiunto il quarto trimestre dell'esercizio 2009 limitatamente a quanto attiene alla raccolta netta legata al cosiddetto "scudo fiscale") di un massimo di 200.000 diritti di opzione, per effetto del "Piano di Stock Option per i Relationship Managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010".

L'assegnazione dei diritti di opzione avverrà in unica soluzione da parte del Comitato di Gestione del Piano (di seguito anche l'"Organo Delegato") entro il 30 giugno 2011 e l'assegnazione sarà collegata sia al raggiungimento di obiettivi consolidati di Gruppo di sviluppo della raccolta effettuata entro il 31.12.2010, definiti dal Consiglio di Amministrazione, sia al raggiungimento di obiettivi individuali di sviluppo della raccolta effettuata entro il 31.12.2010, che saranno definiti dall'Organo Delegato del Piano.

Tutti i diritti di opzione che verranno assegnati daranno diritto alla sottoscrizione di azioni ordinarie Banca Generali, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, previa conforme delibera di aumento del capitale sociale assunta dall'assemblea dei soci, ai sensi dell'articolo 2441 quinto e ottavo comma del codice civile e quindi con esclusione del diritto di opzione a favore degli azionisti, rispettivamente, in considerazione dell'interesse della Società e in ragione dell'offerta dei diritti di opzione a dipendenti della Società stessa.

Le opzioni saranno esercitabili entro un arco temporale di sei anni a partire dal 1.07.2011 in ragione di un sesto per anno e fino al 30.06.2017.

Le Stock Options conferiranno agli assegnatari il diritto di sottoscrivere le azioni ordinarie Banca Generali ad un corrispettivo pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle azioni in discorso presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A. (di seguito anche l'"MTA"), rilevati nel periodo decorrente dalla data di assegnazione dei diritti stessi al medesimo giorno del mese solare precedente.

Per quel che attiene l'attuazione dei Piani in discorso viene altresì sottoposta, in sede straordinaria, alla Vostra approvazione, una proposta di aumento scindibile del capitale sociale, per un importo nominale massimo di Euro 2.500.000,00.

Inoltre si ricorda che, in prospettiva della quotazione delle azioni Banca Generali sul MTA, in data 24 maggio 2006, il Consiglio di Amministrazione della Società (organo a quel tempo competente in materia) aveva approvato:

- (i) un Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo Banca Generali (diversi dal Direttore Generale e dall'Amministratore Delegato) attraverso cui poteva essere attribuito un numero massimo di 1.113.300 diritti di opzione;
- (ii) un piano di Stock Option riservato a promotori finanziari, area manager e business manager di Banca Generali e Banca BSI Italia, attraverso cui poteva essere attribuito un numero massimo di 4.452.530 diritti di opzione.

Attraverso il primo Piano, la Società si prefiggeva gli obiettivi di coinvolgere ancora più direttamente i destinatari nel processo di creazione di valore del gruppo Banca Generali, di focalizzare la loro attenzione verso risultati che assicurino lo sviluppo strategico del Gruppo in un'ottica di medio e lungo periodo, di rafforzare la fidelizzazione dei destinatari incentivando la loro permanenza in azienda e di valorizzare il senso di appartenenza al Gruppo Banca Generali.

La scelta degli assegnatari è stata effettuata, dall'organo delegato, sulla base di un giudizio che, nello spirito di perseguire le finalità del Piano, ha tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione riferiti ai singoli beneficiari: importanza strategica e criticità del ruolo, posizione ricoperta nella struttura organizzativa, impatto del ruolo sui risultati aziendali, difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato, innovatività del ruolo stesso.

Il Piano in oggetto è divenuto operativo con l'inizio delle contrattazioni delle azioni Banca Generali sull'MTA (avvenuto in data 15 novembre 2006) e l'assegnazione dei diritti di opzione è avvenuta in data 15 dicembre 2006, condizionata all'accertamento dell'avvenuto conseguimento degli obiettivi di performance fissati, come effettuato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2007.

Per effetto del suddetto Piano sono stati assegnati n. 851.000 diritti di opzione alla sottoscrizione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. ad uno strike price di Euro 9,00 .

L'esercizio di detti diritti di opzione potrà avvenire non prima di tre anni dalla data della assegnazione e le opzioni assegnate possono essere esercitate, in una o più soluzioni, entro 3 anni dal giorno di inizio del periodo di esercizio. Le opzioni non esercitate nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.

Il prezzo di esercizio è determinato in un valore pari alla media aritmetica dei prezzi di chiusura della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." sull'MTA, rilevati nel periodo decorrente dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente.

Attraverso il secondo Piano sopra ricordato la Società si prefiggeva gli obiettivi di mantenere allineati gli interessi dei promotori e dei manager di rete rispetto a quelli degli azionisti, in un'ottica di medio e lungo periodo e di fidelizzare i manager di rete ed i promotori finanziari più promettenti, coinvolgendoli nella crescita di valore complessivo dell'azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine.

Il Consiglio di Amministrazione aveva quindi fissato, quale condizione di operatività del Piano, gli obiettivi complessivi di performance da conseguire, mentre l'organo delegato, quale ulteriore condizione di operatività del Piano, aveva determinato gli obiettivi individuali di performance (legati all'andamento della raccolta negli esercizi 2006, 2007 e 2008) che ciascun destinatario doveva conseguire.

Anche questo Piano è divenuto operativo con l'inizio delle contrattazioni delle azioni Banca Generali sull'MTA (avvenuta in data 15 novembre 2006) e l'assegnazione dei diritti di opzione è avvenuta in data 15 dicembre 2006, condizionata all'accertamento del conseguimento degli obiettivi di performance fissati.

A seguito dell'accertamento degli obiettivi complessivi ed individuali di performance attribuiti sono risultati definitivamente assegnati n. 2.548.580 diritti di opzione alla sottoscrizione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. ad uno strike price di Euro 9,00 .

In conformità al regolamento del Piano in oggetto, gli assegnatari possono esercitare (i) un numero massimo di opzioni corrispondente ad un terzo di quelle assegnate non prima di 10 mesi dalla data in cui è stato accertato l'avveramento dell'ultima condizione (relativa al conseguimento degli obiettivi individuali da parte del singolo destinatario del piano), (ii) un numero massimo di opzioni corrispondente ad un ulteriore terzo di quelle assegnate non prima di 20 mesi dalla suddetta data e (iii) il restante terzo non prima di 30 mesi dalla suddetta data. Le opzioni devono comunque essere esercitate entro i 6 mesi successivi al trentesimo mese dalla predetta data. Le opzioni non esercitate nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.

Anche per questo Piano il prezzo di esercizio è determinato in un valore pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." presso l'MTA, rilevati nel periodo decorrente dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente.

Al fine di compensare gli assegnatari della perdita di valore dei ricordati Piani di Stock Options, dovuta alle note condizioni di mercato realizzatesi nel periodo 2007-2008, che hanno impattato negativamente il corso del titolo, e questo nonostante il raggiungimento di ottimi risultati in termini di raccolta (circa Euro 2,0 miliardi nel biennio sopra richiamato) realizzati dalle reti del Gruppo, si propone alla Vostra approvazione la proroga di tre anni del periodo di esercitabilità per entrambi i suddetti Piani e, limitatamente al piano di Stock Option riservato a promotori finanziari, area manager e business manager di Banca Generali e Banca BSI Italia, la riallocazione tra il primo giorno del 71° e l'ultimo giorno del 72° mese dalla data in cui è accertato l'avveramento dell'ultima condizione e l'assegnazione pertanto diviene definitiva del periodo temporale entro il quale viene riservato, dall'articolo 12 del Regolamento del citato Piano, a favore di Banca Generali (nei limiti della disciplina di cui agli articoli 2357 e ss del codice civile) e dell'azionista di

controllo di Banca Generali il diritto di acquisto a prezzo di mercato e a loro semplice richiesta, delle azioni sottoscritte dagli assegnatari e non ancora dagli stessi alienate.

Per quel che attiene l'attuazione della suddetta proroga viene, di conseguenza, sottoposta, in sede straordinaria, alla Vostra approvazione, una proposta di modifica dei termini ultimi di esecuzione della delibera di aumento scindibile del capitale sociale assunta dall'Assemblea dei soci in data 18 luglio 2006.

In conclusione, per quanto sin qui rappresentato, si propone pertanto all'Assemblea, in sede ordinaria, di:

- (a) approvare il "Piano di Stock Option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", in conformità a quanto riportato nel Regolamento allegato;
- (b) approvare il "Piano di Stock Option per relationship managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", in conformità a quanto riportato nel Regolamento allegato;
- (c) prorogare di tre anni il periodo di esercitabilità del Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo Banca Generali approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006, come riflesso nel Regolamento allegato, di cui pure si propone l'approvazione;
- (d) prorogare di tre anni il periodo di esercitabilità del Piano di Stock Option riservato a promotori finanziari, area manager e business manager di Banca Generali e Banca BSI Italia approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006, come riflesso nel Regolamento allegato, di cui pure si propone l'approvazione.

Si informa infine che a tal fine è stato altresì redatto il Documento Informativo di cui all'art. 84-bis del Regolamento Consob 11971 del 1999 che viene messo a disposizione del pubblico nei termini previsti dalla vigente normativa.

Trieste, 26 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Regolamento del piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010

1. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altre clausole del presente Regolamento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni qui elencati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

- 1.1. ASSEGNATARI: i soggetti aventi diritto all'assegnazione delle OPZIONI in virtù del PIANO ai sensi del presente REGOLAMENTO.
 - 1.2. AZIONI: le Azioni ordinarie "Banca Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di euro 1,00, che saranno emesse dalla società, al servizio del presente PIANO;
 - 1.3. DESTINATARI:
 - (a) tutti i promotori finanziari del Gruppo Banca Generali alla data del 1 luglio 2009 legati alla società da regolare contratto di agenzia, non in preavviso;
 - (b) i promotori finanziari che saranno inseriti nelle strutture del Gruppo Banca Generali successivamente alla data del 1 luglio 2009 e fino al termine del Periodo Di Riferimento, purché legati alla società da regolare contratto di agenzia e non in preavviso;
 - (c) i manager di rete a cui sia stato attribuito apposito incarico accessorio con efficacia entro il 1 luglio 2009 aventi la qualifica di Sales Manager Italia, Area Manager, Private Banking manager e District Manager, purché l'incarico accessorio non sia stato revocato e sia ancora in essere al termine del Periodo Di Riferimento. Nel caso in cui l'incarico accessorio venisse meno prima del termine del Periodo Di Riferimento, il Destinatario parteciperà al piano quale promotore finanziario;
 - 1.4. COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO: l'organo delegato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI al quale compete tra l'altro l'individuazione del numero di azioni da attribuire a ciascun ASSEGNATARIO, la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione di tutti gli aspetti esecutivi ed attuativi del PIANO;
 - 1.5. ORGANO DELEGATO: IL COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO;
 - 1.6. PERIODO DI RIFERIMENTO: l'esercizio 2010 al quale è aggiunto il quarto trimestre dell'esercizio 2009 limitatamente a quanto attiene alla RACCOLTA NETTA legata al cosiddetto "scudo fiscale";
 - 1.7. BANCA GENERALI: Banca Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328, iscritta all'Albo delle Banche al numero 5358, capogruppo del Gruppo Bancario Banca Generali, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari, soggetta alla direzione e al coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A.;
 - 1.8. OPZIONI: i diritti di opzione alla sottoscrizione delle AZIONI;
 - 1.9. PIANO: il Piano di Stock Option, ovvero di assegnazione di opzioni agli ASSEGNATARI di BANCA GENERALI relativo al PERIODO DI RIFERIMENTO;
 - 1.10. REGOLAMENTO: il presente Regolamento, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di BANCA GENERALI con deliberazione del
 - 1.11. SOGGETTO INCARICATO: BANCA GENERALI;
 - 1.12. RACCOLTA NETTA: è il risultato della differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei CLIENTI, determinato sulla base dei criteri definiti dall'ORGANO DELEGATO;
 - 1.13. PRODOTTI E SERVIZI INTERESSATI: sono quelli che saranno individuati dall'ORGANO DELEGATO;
 - 1.14. GIORNI LAVORATIVI: i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, esclusi fra di essi gli eventuali giorni di festività nazionale in Italia
-

2. Finalità

- 2.1. Il REGOLAMENTO ha per oggetto la disciplina del PIANO.
- 2.2. Attraverso il PIANO, BANCA GENERALI si prefigge i seguenti obiettivi:
 - 2.2.1 mantenere allineati gli interessi dei promotori finanziari e dei manager di rete a quelli degli azionisti in un'ottica di medio e lungo periodo,
 - 2.2.2 fidelizzare i manager di rete ed i promotori finanziari più promettenti, coinvolgendoli economicamente nella crescita di valore complessivo dell'azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine.

3. Oggetto

- 3.1. Il PIANO ha per oggetto l'assegnazione di OPZIONI a taluni dei DESTINATARI secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
- 3.2. Il Consiglio di Amministrazione fissa gli OBIETTIVI COMPLESSIVI di performance che BANCA GENERALI deve conseguire, quale condizione di operatività del PIANO;
- 3.3. L'ORGANO DELEGATO fissa gli OBIETTIVI INDIVIDUALI di performance che ciascun DESTINATARIO deve conseguire, quale ulteriore condizione di operatività del PIANO;
- 3.4. OBIETTIVI COMPLESSIVI: raggiungimento degli obiettivi complessivi di raccolta netta nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 3.5. OBIETTIVI INDIVIDUALI: raggiungimento da parte di ciascun DESTINATARIO degli obiettivi individuali di RACCOLTA NETTA nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dall'ORGANO DELEGATO, in coerenza con gli OBIETTIVI COMPLESSIVI.

4. Destinatari

- 4.1. Il PIANO è rivolto a tutti i DESTINATARI come definiti al precedente paragrafo 1.3.

5. Condizioni e Criteri per l'assegnazione delle opzioni

- 5.1. L'assegnazione delle OPZIONI è sottoposta alla condizione dell'avveramento delle condizioni di cui al successivo paragrafo 5.2. L'esercizio delle OPZIONI è subordinato al decorso dei termini di cui al successivo paragrafo 8.2;
 - 5.2. Costituiscono condizione dell'assegnazione delle OPZIONI l'avverarsi di tutte le seguenti condizioni:
 - (a) assunzione da parte del competente organo sociale di BANCA GENERALI, della delibera di aumento del capitale riservato al servizio del PIANO;
 - (b) accertamento dell'avvenuto conseguimento degli OBIETTIVI COMPLESSIVI;
 - (c) accertamento dell'avvenuto conseguimento da parte del singolo DESTINATARIO degli OBIETTIVI INDIVIDUALI;
 - 5.3. L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI COMPLESSIVI sarà effettuato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali nella seduta in cui verranno discussi i risultati di bilancio attinenti l'esercizio 2010;
 - 5.4. L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI INDIVIDUALI da parte del singolo DESTINATARIO sarà effettuato dall'ORGANO DELEGATO entro il 15 maggio 2011;
 - 5.5. Verificato l'avveramento delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2, l'ORGANO DELEGATO individuerà tra i DESTINATARI, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 quelli a cui assegnare le OPZIONI, tenuto conto di quanto previsto al successivo paragrafo 5.6;
 - 5.6. Il numero complessivo di OPZIONI da assegnare non può in nessun caso essere superiore a 2.300.000 (duemilionitrecentomila). Pertanto, nel caso in cui l'ammontare complessivo di OPZIONI da assegnarsi dovesse essere complessivamente superiore a tale importo, i diritti di ciascun ASSEGNATARIO saranno proporzionalmente ridotti in modo tale da rispettare tale importo massimo;
 - 5.7. Il mancato avverarsi anche di una sola delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2 costituisce condizione di non eseguibilità del PIANO.
-

6 Le Opzioni

- 6.1. Le OPZIONI sono personali e non trasferibili se non per morte dell'ASSEGnatario.
- 6.2. Ciascuna OPZIONE dà diritto all'acquisto di una AZIONE contro versamento del prezzo di esercizio;
- 6.3. Il prezzo di esercizio delle OPZIONI è pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente
- 6.4. L'attribuzione delle OPZIONI si intenderà perfezionata con effetto dalla data di assegnazione;
- 6.5. Le OPZIONI saranno assegnate agli ASSEGnatari aventi diritto, entro il 30 giugno 2011, purché legati alla società da regolare contratto di agenzia e non in preavviso alla data dell'assegnazione, salvo quanto previsto ai successivi punti 9.3 e 9.5.

7. Termini per l'esercizio delle opzioni

- 7.1. Le richieste di esercizio delle OPZIONI sono presentate al SOGGETTO INCARICATO.
- 7.2. Il prezzo di esercizio sarà pagato, senza aggravio di commissioni e di spese a carico dei richiedenti, con valuta al giorno di consegna delle AZIONI.
- 7.3. La consegna delle AZIONI avrà luogo entro il quinto giorno lavorativo successivo a quello in cui il SOGGETTO INCARICATO avrà ricevuto la richiesta di esercizio. BANCA GENERALI emetterà le AZIONI mettendole a disposizione degli aventi diritto, senza aggravio di commissioni e/o spese per i richiedenti.
- 7.4. La presentazione delle richieste di esercizio delle OPZIONI è sospesa annualmente nei giorni compresi tra il giorno in cui viene convocata l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI e quello in cui la relativa adunanza si è effettivamente tenuta, entrambi i giorni inclusi. Nel caso in cui l'assemblea abbia deliberato la distribuzione di un dividendo, il periodo di sospensione scadrà il giorno successivo a quello di stacco del dividendo.

8. Periodo di esercizio

- 8.1. Il diritto di esercizio delle OPZIONI spetta agli ASSEGnatari che, al momento della presentazione della richiesta di esercizio appartengono a una delle categorie di cui al paragrafo 1.3 lettere (a), (b) e (c);
- 8.2. Gli ASSEGnatari possono esercitare le OPZIONI secondo il seguente schema:
 - un numero massimo corrispondente ad un sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2011,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2012,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2013,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2014,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2015,
 - il restante sesto di Opzioni assegnate a partire dal 1 luglio 2016.

9 Decadenza e Successione nei diritti

- 9.1. Le OPZIONI assegnate possono essere esercitate, in una o più soluzioni, in conformità a quanto previsto al precedente paragrafo 8.2 e devono comunque essere esercitate entro il 30 giugno 2017; le OPZIONI non presentate per l'esercizio nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.
- 9.2. In caso di cessazione, per qualunque causa del rapporto di cui al precedente paragrafo 1.3 o di prestazione del relativo periodo di preavviso, il DESTINATARIO decade con effetto immediato dal diritto di vedersi assegnare le OPZIONI, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 9.4;

-
- 9.3 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso del DESTINATARIO, ovvero nel caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività e cancellazione dall'albo dei promotori finanziari, avvenuti dopo il termine del PERIODO DI RIFERIMENTO e prima dell'assegnazione, al DESTINATARIO (o ai suoi eredi per il caso di decesso) verranno assegnate le OPZIONI, qualora si siano verificate le condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2;
- 9.4 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso dell'ASSEGNATARIO, ovvero nel caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività e cancellazione dall'albo dei promotori finanziari, l'ASSEGNATARIO (o i suoi eredi per il caso di decesso) potrà esercitare le OPZIONI assegnate e già esercitabili. L'esercizio dovrà avvenire in conformità alle disposizioni dei precedenti paragrafi 8.2 e 9.1;
- 9.5. In caso di motivate ragioni, è data facoltà all'ORGANO DELEGATO di derogare in senso più favorevole al DESTINATARIO o all'ASSEGNATARIO alle disposizioni dei paragrafi che precedono.
- 10 Diritti dell'ASSEGNATARIO in caso di operazioni sul capitale di BANCA GENERALI**
- 10.1 Qualora BANCA GENERALI dia esecuzione, a partire dalla data di assegnazione ed entro il termine avente più lontana scadenza ai sensi del paragrafo 9.1, ad operazioni sul capitale, l'ORGANO DELEGATO proporrà al Consiglio di Amministrazione le variazioni da apportare al PIANO per garantire una situazione che sia equa rispetto a quella originaria, in occasione delle seguenti operazioni: (i) raggruppamento e frazionamento delle azioni; (ii) aumento gratuito del capitale della Società mediante assegnazione di nuove azioni; (iii) aumento del capitale della società a pagamento con emissione in opzione di nuove azioni, anche al servizio di obbligazioni convertibili o con warrant o al servizio di warrant validi per la loro sottoscrizione; (iv) fusione e scissione della società; (v) distribuzioni di dividendi straordinari alle azioni; (vi) al verificarsi di altre circostanze che lo rendano necessario.
- 11. Le Azioni**
- 11.1 Le AZIONI sono liberamente disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo.
- 11.2 Esse hanno godimento coincidente a quello delle "Azioni ordinarie BANCA GENERALI" già in circolazione alla data di esercizio delle OPZIONI e sono munite delle cedole in corso a tale data.
- 12. Soggetto incaricato**
- 12.1 Il SOGGETTO INCARICATO espletterà le procedure relative all'esercizio delle OPZIONI e alla vendita di AZIONI;
- 13. Disposizioni finali**
- 13.1. La titolarità delle OPZIONI comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel REGOLAMENTO;
- 13.2 Tutte le comunicazioni da effettuarsi agli ASSEGNATARI ai sensi del REGOLAMENTO sono effettuate a mezzo lettera presso la sede di lavoro ovvero il domicilio dagli stessi indicato. Per quanto attiene le comunicazioni di natura operative, le stesse potranno avvenire attraverso lo strumento della posta elettronica presso l'indirizzo e-mail aziendale degli ASSEGNATARI.;
- 13.3 La disciplina attuativa ed applicativa del REGOLAMENTO è contenuta in apposite istruzioni che saranno approvate dall'ORGANO DELEGATO.
- 14. Foro esclusivo**
- 14.1 BANCA GENERALI, L'ASSEGNATARIO e tutti i soggetti aventi diritto e/o obbligo ai sensi o per effetto del REGOLAMENTO convengono che ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al PIANO e/o REGOLAMENTO sia di competenza esclusiva del Foro di Trieste.
-

Regolamento del piano di stock option per i relationship manager di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010

1. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altre clausole del presente Regolamento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni qui elencati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

- 1.1. ASSEGNATARI: i soggetti aventi diritto all'assegnazione delle OPZIONI in virtù del PIANO ai sensi del presente REGOLAMENTO.
- 1.2. AZIONI: le Azioni ordinarie "Banca Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di euro 1,00, che saranno emesse dalla società, al servizio del presente PIANO;
- 1.3. DESTINATARI: il personale che alla data del 30 settembre 2009 abbia un rapporto di lavoro subordinato con Banca BSI Italia S.p.A. e ricopra un ruolo di Relationship Manager o di coordinamento di unità di Relationship Manager;
- 1.4. COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO: l'organo delegato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI al quale compete tra l'altro l'individuazione del numero di azioni da attribuire a ciascun ASSEGNATARIO, la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione di tutti gli aspetti esecutivi ed attuativi del PIANO;
- 1.5. ORGANO DELEGATO: IL COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO;
- 1.6. PERIODO DI RIFERIMENTO: l'esercizio 2010 al quale è aggiunto il quarto trimestre dell'esercizio 2009, limitatamente per quanto attiene alla RACCOLTA NETTA legata al cosiddetto "scudo fiscale";
- 1.7. BANCA GENERALI: Banca Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328, iscritta all'Albo delle Banche al numero 5358, capogruppo del Gruppo Bancario Banca Generali, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari, soggetta alla direzione e al coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A.;
- 1.8. OPZIONI: i diritti di opzione alla sottoscrizione delle AZIONI;
- 1.9. PIANO: il Piano di Stock Option, ovvero di assegnazione di opzioni agli ASSEGNATARI di BANCA GENERALI relativo al PERIODO DI RIFERIMENTO;
- 1.10. REGOLAMENTO: il presente Regolamento, approvato dall'Assemblea degli Azionisti di BANCA GENERALI con deliberazione del
- 1.11. SOGGETTO INCARICATO: BANCA GENERALI;
- 1.12. RACCOLTA NETTA: è il risultato della differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei CLIENTI, determinato sulla base dei criteri definiti dall'ORGANO DELEGATO;
- 1.13. GIORNI LAVORATIVI: i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, esclusi fra di essi gli eventuali giorni di festività nazionale in Italia

2. Finalità

- 2.1. Il REGOLAMENTO ha per oggetto la disciplina del PIANO.
- 2.2. Attraverso il PIANO, BANCA GENERALI si prefigge i seguenti obiettivi:
 - 2.2.1 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,
 - 2.2.2 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.

3. Oggetto

- 3.1 Il PIANO ha per oggetto l'assegnazione di OPZIONI a taluni dei DESTINATARI secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
- 3.2 il Consiglio di Amministrazione fissa gli OBIETTIVI COMPLESSIVI di performance che BANCA GENERALI deve conseguire, quale condizione di operatività del PIANO;
- 3.3 l'ORGANO DELEGATO fissa gli OBIETTIVI INDIVIDUALI di performance che ciascun DESTINATARIO deve conseguire, quale ulteriore condizione di operatività del PIANO;
- 3.4 OBIETTIVI COMPLESSIVI: raggiungimento degli obiettivi complessivi di raccolta netta nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 3.5 OBIETTIVI INDIVIDUALI: raggiungimento da parte di ciascun DESTINATARIO degli obiettivi individuali di RACCOLTA NETTA nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dall'ORGANO DELEGATO, in coerenza con gli OBIETTIVI COMPLESSIVI.

4. Destinatari

- 4.1 Il PIANO è rivolto a tutti i DESTINATARI come definiti al precedente paragrafo 1.3;

5. Condizioni e Criteri per l'assegnazione delle opzioni

- 5.1 L'assegnazione delle OPZIONI è sottoposta alla condizione dell'avveramento delle condizioni di cui al successivo paragrafo 5.2. L'esercizio delle OPZIONI è subordinato al decorso dei termini di cui al successivo paragrafo 8.2;
- 5.2 costituiscono condizione dell'assegnazione delle OPZIONI l'avverarsi di tutte le seguenti condizioni:
 - (a) assunzione da parte del competente organo sociale di BANCA GENERALI, della delibera di aumento del capitale riservato al servizio del PIANO;
 - (b) accertamento dell'avvenuto conseguimento degli OBIETTIVI COMPLESSIVI;
 - (c) accertamento dell'avvenuto conseguimento da parte del singolo DESTINATARIO degli OBIETTIVI INDIVIDUALI;
- 5.3 L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI COMPLESSIVI sarà effettuato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali nella seduta in cui verranno discussi i risultati di bilancio attinenti l'esercizio 2010;
- 5.4 L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI INDIVIDUALI da parte del singolo DESTINATARIO sarà effettuato dall'ORGANO DELEGATO entro il 15 maggio 2011;
- 5.5 Verificato l'avveramento delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2, l'ORGANO DELEGATO individuerà tra i DESTINATARI, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 quelli a cui assegnare le OPZIONI, tenuto conto di quanto previsto al successivo paragrafo 5.6;
- 5.6 Il numero complessivo di OPZIONI da assegnare non può in nessun caso essere superiore a 200.000 (duecentomila). Pertanto, nel caso in cui l'ammontare complessivo di OPZIONI da assegnarsi dovesse essere complessivamente superiore a tale importo, i diritti di ciascun ASSEGNATARIO saranno proporzionalmente ridotti in modo tale da rispettare tale importo massimo;
- 5.7 Il mancato avverarsi anche di una sola delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2 costituisce condizione di non eseguibilità del PIANO.

6. Le Opzioni

- 6.1. Le OPZIONI sono personali e non trasferibili se non per morte dell'ASSEGNATARIO.
- 6.2 Ciascuna OPZIONE dà diritto all'acquisto di una AZIONE contro versamento del prezzo di esercizio;
- 6.3 Il prezzo di esercizio delle OPZIONI è pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente
- 6.4 L'attribuzione delle OPZIONI si intenderà perfezionata con effetto dalla data di assegnazione;

6.5 Le OPZIONI saranno assegnate agli ASSEGNATARI aventi diritto, entro il 30 giugno 2011 purché legati alla società da regolare contratto di lavoro dipendente e non in preavviso alla data dell'assegnazione, salvo quanto previsto ai successivi punti 9.3 e 9.4.

7. Termini per l'esercizio delle opzioni

- 7.1 Le richieste di esercizio delle OPZIONI sono presentate al SOGGETTO INCARICATO.
- 7.2 Il prezzo di esercizio sarà pagato, senza aggravio di commissioni e di spese a carico dei richiedenti, con valuta al giorno di consegna delle AZIONI.
- 7.3 La consegna delle AZIONI avrà luogo entro il quinto giorno lavorativo successivo a quello in cui il SOGGETTO INCARICATO avrà ricevuto la richiesta di esercizio. BANCA GENERALI emetterà le AZIONI mettendole a disposizione degli aventi diritto, senza aggravio di commissioni e/o spese per i richiedenti.
- 7.4 La presentazione delle richieste di esercizio delle OPZIONI è sospesa annualmente nei giorni compresi tra il giorno in cui viene convocata l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI e quello in cui la relativa adunanza si è effettivamente tenuta, entrambi i giorni inclusi. Nel caso in cui l'assemblea abbia deliberato la distribuzione di un dividendo, il periodo di sospensione scadrà il giorno successivo a quello di stacco del dividendo.

8. Periodo di esercizio

- 8.1 Il diritto di esercizio delle OPZIONI spetta agli ASSEGNATARI che, al momento della presentazione della richiesta di esercizio appartengono alla categoria di cui al paragrafo 1.3;
- 8.2 Gli ASSEGNATARI possono esercitare le OPZIONI secondo il seguente schema:
- un numero massimo corrispondente ad un sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2011,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2012,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2013,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2014,
 - un numero massimo pari ad un ulteriore sesto di quelle assegnate a partire dal 1 luglio 2015,
 - il restante sesto di OPZIONI assegnate a partire dal 1 luglio 2016.

9. Decadenza e Successione nei diritti

- 9.1. Le OPZIONI assegnate possono essere esercitate, in una o più soluzioni, in conformità a quanto previsto al precedente paragrafo 8.2 e devono comunque essere esercitate entro il 30 giugno 2017; le OPZIONI non presentate per l'esercizio nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.
- 9.2 In caso di risoluzione, per qualunque causa del rapporto di lavoro di cui al precedente paragrafo 1.3 o di prestazione del relativo periodo di preavviso, l'ASSEGNATARIO decade con effetto immediato dal diritto di esercitare le OPZIONI, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 9.3;
- 9.3 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso dell'ASSEGNATARIO, di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività, l'ASSEGNATARIO potrà esercitare le OPZIONI assegnate e già esercitabili in conformità alle disposizioni dei precedenti paragrafi 8.2 e 9.1;
- 9.4. In caso di motivate ragioni, è data facoltà all'ORGANO DELEGATO di derogare in senso più favorevole al DESTINATARIO o all'ASSEGNATARIO alle disposizioni dei paragrafi che precedono.

10 Diritti dell'Assegnatario in caso di operazioni sul capitale di Banca Generali

10.1 Qualora BANCA GENERALI dia esecuzione, a partire dalla data di assegnazione ed entro il termine avente più lontana scadenza ai sensi del paragrafo 9.1, ad operazioni sul capitale, l'ORGANO DELEGATO proporrà al Consiglio di Amministrazione le variazioni da apportare al PIANO per garantire una situazione che sia equa rispetto a quella originaria, in occasione delle seguenti operazioni: (i) raggruppamento e frazionamento delle azioni; (ii) aumento gratuito del capitale della Società mediante assegnazione di nuove azioni; (iii) aumento del capitale della società a pagamento con emissione in opzione di nuove azioni, anche al servizio di obbligazioni convertibili o con warrant o al servizio di warrant validi per la loro sottoscrizione; (iv) fusione e scissione della società; (v) distribuzioni di dividendi straordinari alle azioni; (vi) al verificarsi di altre circostanze che lo rendano necessario.

11. Le Azioni

11.1 Le AZIONI sono liberamente disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo.

11.2 Esse hanno godimento coincidente a quello delle "Azioni ordinarie BANCA GENERALI" già in circolazione alla data di esercizio delle OPZIONI e sono munite delle cedole in corso a tale data.

12. Soggetto incaricato

12.1 Il SOGGETTO INCARICATO espletterà le procedure relative all'esercizio delle OPZIONI e alla vendita di AZIONI;

13. Disposizioni finali

13.1. La titolarità delle OPZIONI comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel REGOLAMENTO;

13.2 Tutte le comunicazioni da effettuarsi agli ASSEGNATARI ai sensi del REGOLAMENTO sono effettuate a mezzo lettera presso la sede di lavoro ovvero il domicilio dagli stessi indicato. Per quanto attiene le comunicazioni di natura operative, le stesse potranno avvenire attraverso lo strumento della posta elettronica presso l'indirizzo e-mail aziendale degli ASSEGNATARI.

13.3 La disciplina attuativa ed applicativa del REGOLAMENTO è contenuta in apposite istruzioni che saranno approvate dall'ORGANO DELEGATO.

14. Foro esclusivo

14.1 BANCA GENERALI, L'ASSEGNATARIO e tutti i soggetti aventi diritto e/o obbligo ai sensi o per effetto del REGOLAMENTO convengono che ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al PIANO e/o REGOLAMENTO sia di competenza esclusiva del Foro di Trieste.

Regolamento del piano di stock option per dipendenti del gruppo Banca Generali S.p.A.

1. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altre clausole del presente Regolamento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni qui elencati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

- 1.1. ASSEGNATARI: i soggetti aventi diritto all'assegnazione delle OPZIONI in virtù del PIANO ai sensi del presente REGOLAMENTO.
- 1.2. AZIONI: le Azioni ordinarie "Banca Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di euro 1,00, che saranno emesse dalla società al servizio del presente PIANO;
- 1.3. DESTINATARI: il personale che alla data di assegnazione delle OPZIONI abbia un rapporto di lavoro subordinato con società appartenenti al gruppo BANCA GENERALI, scelto dall'ORGANO DELEGATO ai sensi del successivo paragrafo 4.2;
- 1.4. ORGANO DELEGATO: il COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO;
- 1.5. COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO: l'organo delegato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI al quale compete tra l'altro l'individuazione del numero di azioni da attribuire a ciascun ASSEGNATARIO e la verifica del raggiungimento degli obiettivi;
- 1.6. PERIODO DI RIFERIMENTO: l'esercizio sociale in cui le azioni di Banca Generali verranno ammesse a negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
- 1.7. BANCA GENERALI: Banca Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328, iscritta all'Albo delle Banche al numero 5358, capogruppo del Gruppo Bancario Banca Generali, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari, soggetta alla direzione e al coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A.;
- 1.8. OPZIONI: i diritti di opzione alla sottoscrizione delle AZIONI;
- 1.9. PIANO: il Piano di assegnazione di opzioni agli ASSEGNATARI di BANCA GENERALI relativo al PERIODO DI RIFERIMENTO;
- 1.10. REGOLAMENTO: il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI con deliberazione del 24 maggio 2006;
- 1.11. SOGGETTO INCARICATO: BANCA GENERALI;
- 1.12. RACCOLTA NETTA: è il risultato della differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei CLIENTI, determinato sulla base dei criteri definiti dall'ORGANO DELEGATO;
- 1.13. PRODOTTI E SERVIZI INTERESSATI: sono quelli che saranno individuati dall'ORGANO DELEGATO;
- 1.14. GIORNI LAVORATIVI: i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, esclusi fra di essi gli eventuali giorni di festività nazionale in Italia.

2. Finalità

- 2.1. Il REGOLAMENTO ha per oggetto la disciplina del PIANO.
- 2.2. Attraverso il PIANO, BANCA GENERALI si prefigge i seguenti obiettivi:
 - 2.2.1. coinvolgere ancora più direttamente i DESTINATARI nella crescita del valore del gruppo BANCA GENERALI,
 - 2.2.2. focalizzare l'attenzione dei DESTINATARI verso risultati che assicurino lo sviluppo strategico del gruppo BANCA GENERALI in un'ottica di medio e lungo periodo,
 - 2.2.3. rafforzare la fidelizzazione dei DESTINATARI, incentivando la loro permanenza in azienda;
 - 2.2.4. valorizzare il senso di appartenenza al gruppo BANCA GENERALI;

3. Oggetto

- 3.1. Il PIANO ha per oggetto l'assegnazione di OPZIONI a taluni dei DESTINATARI secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
- 3.2. Il Consiglio di Amministrazione fissa gli OBIETTIVI COMPLESSIVI di performance che BANCA GENERALI deve conseguire, quale condizione di operatività del PIANO;

4. Destinatari

- 4.1. Il PIANO è rivolto a tutti i DESTINATARI;
- 4.2. La scelta dei DESTINATARI verrà effettuata, sulla base di un giudizio discrezionale che, nello spirito di perseguire gli obiettivi del PIANO fissati al paragrafo 2.2, terrà principalmente conto dei seguenti criteri di valutazione riferiti ai singoli DESTINATARI:
 - 4.2.1 importanza strategica e criticità del ruolo
 - 4.2.2 posizione ricoperta nella struttura organizzativa
 - 4.2.3 impatto del ruolo sui risultati aziendali,
 - 4.2.4 difficoltà di reclutamento di sostituti sul mercato
 - 4.2.5 innovatività del ruolo.
 - 4.2.6 Limitatamente alla fascia D, raggiungimento degli obiettivi assegnati di RACCOLTA NETTA.
- 4.3. L'esercizio delle OPZIONI è subordinato al decorso dei termini stabiliti ai paragrafi 8.2 del Regolamento.

5. Condizioni e Criteri per l'assegnazione delle opzioni

- 5.1. L'assegnazione delle OPZIONI è sottoposta alla condizione dell'avveramento delle condizioni di cui al successivo paragrafo 5.2. L'esercizio delle OPZIONI è subordinato al decorso dei termini di cui al successivo paragrafo 7.1;
 - 5.2. Costituiscono condizione dell'assegnazione delle OPZIONI l'avverarsi di tutte le seguenti condizioni:
 - (a) avvenuta ammissione alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni di Banca Generali;
 - (b) assunzione da parte del competente organo sociale di Banca Generali della delibera di aumento del capitale scindibile, di cui una parte riservata al servizio del piano di stock option;
 - (c) accertamento dell'avvenuto conseguimento da parte di BANCA GENERALI degli OBIETTIVI COMPLESSIVI;
 - 5.3. L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI COMPLESSIVI da parte di BANCA GENERALI sarà effettuato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali;
 - 5.4. Verificato l'avveramento delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2, l'ORGANO DELEGATO individuerà tra i DESTINATARI, ai sensi del precedente paragrafo 5.2 quelli relativamente ai quali l'assegnazione è divenuta definitiva;
 - 5.5. Fermo quanto previsto al paragrafo 5.2., tenuto conto di quanto previsto al successivo paragrafo 5.8 l'ORGANO DELEGATO suddivide i DESTINATARI in 4(quattro) fasce, secondo criteri che tengono conto dei diversi livelli di responsabilità, del contributo sui risultati economici dell'impresa e della posizione nell'organizzazione aziendale di appartenenza. A ciascuna fascia corrisponde un numero di opzioni predeterminato.
 - 5.6. L'ORGANO DELEGATO attribuisce a ciascun ASSEGNATARIO di fascia A, B , C un coefficiente moltiplicatore individuale, determinato in ragione dell'importanza e/o della criticità del ruolo svolto, delle competenze, dei risultati, dell'età, dell'esperienza maturata e del potenziale individuale.
 - 5.7. L'ORGANO DELEGATO attribuisce a ciascun ASSEGNATARIO di fascia D un coefficiente moltiplicatore individuale, determinato in ragione di quanto previsto al precedente paragrafo 5.6 e dell'obiettivo di RACCOLTA NETTA assegnato.
 - 5.8. I coefficienti moltiplicatori individuali sono compresi tra 1,5 (uno virgola cinque) e 0,5 (zero virgola cinque). In casi eccezionali, motivati da ragioni del tutto peculiari,
-

potranno essere applicati coefficienti moltiplicatori più elevati ma, in ogni caso, non superiori a 2,5 (due virgola cinque).

- 5.9 Il numero di OPZIONI spettanti a ciascun ASSEGNATARIO è dato dal prodotto tra il numero di opzioni associato alla fascia di inserimento ed il coefficiente individuale attribuito; il prodotto ottenuto è arrotondato, per eccesso o per difetto, al numero più vicino all'unità. Se il prodotto è espresso da un numero che si pone esattamente alla metà della cifra intera, il medesimo è arrotondato per eccesso.
- 5.10 Il mancato avverarsi delle condizioni di cui al precedente paragrafo 4.2 costituisce condizione di non eseguibilità del PIANO.

6. Le Opzioni

- 6.1. Le OPZIONI sono personali e non trasferibili se non per morte dell'ASSEGNATARIO.
- 6.2 Ciascuna OPZIONE dà diritto all'acquisto di una AZIONE contro versamento del Prezzo di esercizio;
- 6.3 Il prezzo di esercizio delle OPZIONI è pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente.
- 6.4 L'attribuzione delle OPZIONI si intenderà perfezionata con effetto dalla DATA DI ASSEGNAZIONE;

7. Termini per l'esercizio delle opzioni

- 7.1 Le richieste di esercizio delle OPZIONI sono presentate al SOGGETTO INCARICATO.
- 7.2 Il prezzo di esercizio sarà pagato, senza aggravio di commissioni e di spese a carico dei richiedenti, con valuta al giorno di consegna delle AZIONI.
- 7.3 La consegna delle AZIONI avrà luogo entro il quinto giorno lavorativo successivo a quello in cui il SOGGETTO INCARICATO avrà ricevuto la richiesta di esercizio. BANCA GENERALI emetterà le AZIONI mettendole a disposizione degli aventi diritto, senza aggravio di commissioni e/o spese per i richiedenti.
- 7.4 La presentazione delle richieste di esercizio delle OPZIONI è sospesa annualmente nei giorni compresi tra il giorno in cui viene convocata l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI e quello in cui la relativa adunanza si è effettivamente tenuta, entrambi i giorni inclusi. Nel caso in cui l'assemblea abbia deliberato la distribuzione di un dividendo, il periodo di sospensione scadrà il giorno successivo a quello di stacco del dividendo.
- 7.5 Gli ASSEGNATARI sono obbligati a reinvestire una somma pari ad almeno il 50% della plusvalenza realizzata a seguito dell'eventuale vendita delle AZIONI rivenienti dall'esercizio delle OPZIONI nell'acquisto di Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. e a non disporre di queste ultime per un arco temporale di dodici mesi dal loro acquisto. Le operazioni di acquisto di che trattasi sono effettuate dal SOGGETTO INCARICATO lo stesso giorno in cui il medesimo riceve l'ordine d'esercizio.

8. Periodo di esercizio

- 8.1 Il diritto di esercizio delle OPZIONI spetta agli ASSEGNATARI che, al momento della presentazione della richiesta di esercizio appartengono alla categoria di cui al paragrafo 1.3.;
- 8.2 Gli ASSEGNATARI possono esercitare le OPZIONI assegnate non prima di 3 (tre) anni dalla data della assegnazione

9 Durata

- 9.1 Le OPZIONI assegnate possono essere esercitate, in una o più soluzioni, entro 6 (sei) anni dal giorno di inizio del periodo di esercizio, fissato ai sensi del precedente paragrafo 8.2; le OPZIONI non presentate per l'esercizio nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.

-
- 9.2 In caso di risoluzione, per qualunque causa del rapporto di lavoro di cui al precedente paragrafo 1.3 o di prestazione del relativo periodo di preavviso, l'ASSEGNATARIO decade con effetto immediato dal diritto di esercitare le OPZIONI, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 9.3;
- 9.3 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso dell'ASSEGNATARIO, di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività, l'ASSEGNATARIO potrà esercitare le OPZIONI assegnate e già esercitabili in conformità alle disposizioni dei precedenti paragrafi 8.2 e 9.1;
- 9.4 In caso di decesso, gli eredi possono esercitare le OPZIONI attribuite all'ASSEGNATARIO e già esercitabili in conformità alle disposizioni dei precedenti paragrafi 8.2 e 9.1;
- 9.5. In caso di motivate ragioni, è data facoltà all'ORGANO DELEGATO di derogare in senso più favorevole all'ASSEGNATARIO alle disposizioni dei paragrafi che precedono.
- 10 Diritti dell'Assegnatario in caso di operazioni sul capitale di Banca Generali**
- 10.1 Qualora BANCA GENERALI dia esecuzione, a partire dalla data di assegnazione ed entro il termine avente più lontana scadenza ai sensi del paragrafo 9.1., ad operazioni sul capitale, l'ORGANO DELEGATO proporrà al Consiglio di Amministrazione le variazioni da apportare al PIANO per garantire una situazione che sia equa rispetto a quella originaria, in occasione delle seguenti operazioni: (i) raggruppamento e frazionamento delle azioni; (ii) aumento gratuito del capitale della Società mediante assegnazione di nuove azioni; (iii) aumento del capitale della società a pagamento con emissione in opzione di nuove azioni, anche al servizio di obbligazioni convertibili o con warrant o al servizio di warrant validi per la loro sottoscrizione; (iv) fusione e scissione della società; (v) distribuzioni di dividendi straordinari alle azioni; (vi) al verificarsi di altre circostanze che lo rendano necessario.
- 11. Le Azioni**
- 11.1 Le AZIONI sono liberamente disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo, fatta eccezione per quanto previsto al precedente paragrafo 7.5
- 11.2 Esse hanno godimento coincidente a quello delle "Azioni ordinarie BANCA GENERALI" già in circolazione alla data di esercizio delle OPZIONI e sono munite delle cedole in corso a tale data.
- 12. Soggetto incaricato**
- 12.1 Il SOGGETTO INCARICATO espletterà le procedure relative all'esercizio delle OPZIONI e alla vendita di AZIONI;
- 13. Disposizioni finali**
- 13.1 La titolarità delle OPZIONI comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel REGOLAMENTO;
- 13.2 Tutte le comunicazioni da effettuarsi agli ASSEGNATARI ai sensi del REGOLAMENTO sono effettuate a mezzo lettera presso la sede di lavoro ovvero il domicilio dagli stessi indicato
- 13.3 La disciplina applicativa del REGOLAMENTO è contenuta in apposite istruzioni che saranno approvate dall'ORGANO DELEGATO.
- 14. Foro esclusivo**
- 14.1 BANCA GENERALI, L'ASSEGNATARIO e tutti i soggetti aventi diritto e/o obbligo ai sensi o per effetto del REGOLAMENTO convengono che ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al PIANO e/o Regolamento sia di competenza esclusiva del Foro di Trieste.
-

Regolamento del piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per i trienni di riferimento 2005-2007

1. Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altre clausole del presente Regolamento, ai fini dello stesso, i termini e le espressioni qui elencati hanno il significato ad essi di seguito attribuito:

- 1.1 ASSEGNATARI: i soggetti aventi diritto all'assegnazione delle OPZIONI in virtù del PIANO ai sensi del presente REGOLAMENTO.
 - 1.2 AZIONI: le Azioni ordinarie "Banca Generali S.p.A.", ciascuna del valore nominale di euro 1,00, che saranno emesse dalla società, al servizio del presente PIANO;
 - 1.3 DESTINATARI:
 - (a) tutti i promotori finanziari di BANCA Generali alla data del 28 febbraio 2005 legati alla società da regolare contratto di agenzia, non in preavviso e firmatari, alla suddetta data, del contratto di agenzia Banca Generali, con esclusione dei manager e dei promotori finanziari di cui al presente paragrafo 1.3 sub (c) e sub (d);
 - (b) i promotori finanziari che saranno inseriti nella struttura di Banca Generali successivamente alla data del 28 febbraio 2005 e fino al termine del PERIODO DI RIFERIMENTO, purchè legati alla società da regolare contratto di agenzia e non in preavviso e non destinatari di piani di incentivazione all'ingresso;
 - (c) i manager di rete a cui BANCA GENERALI abbia attribuito apposito incarico accessorio con efficacia dal 1° gennaio 2005 ed entro il 30 giugno 2006 aventi la qualifica di Area Manager e Business Manager, purchè l'incarico accessorio non sia stato revocato sia ancora in essere al termine del PERIODO DI RIFERIMENTO e non siano destinatari di piani di incentivazione all'ingresso. Nel caso in cui l'incarico accessorio venisse meno prima del termine del PERIODO DI RIFERIMENTO, il DESTINATARIO parteciperà al piano quale promotore finanziario;
 - (d) non sono DESTINATARI del presente PIANO i manager di rete ed i promotori finanziari già destinatari del PIANO DI STOCK GRANT, salvo che non scelgano di partecipare al presente PIANO, rinunciando a quanto loro spettante ai sensi del richiamato PIANO DI STOCK GRANT;
 - 1.4 PIANO DI STOCK GRANT: il piano di assegnazione gratuita di azioni di Banca Generali approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'incorporata Prime Consult SIM S.p.A. in data 13 giugno 2001 e ratificato e modificato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali del 12 ottobre 2004;
 - 1.5 COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO: l'organo delegato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI al quale compete tra l'altro l'individuazione del numero di azioni da attribuire a ciascun ASSEGNATARIO, la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la determinazione di tutti gli aspetti esecutivi ed attuativi del PIANO;
 - 1.6 ORGANO DELEGATO: il COMITATO DI GESTIONE DEL PIANO;
 - 1.7 PERIODO DI RIFERIMENTO: gli esercizi 2005, 2006 e 2007;
 - 1.8 BANCA GENERALI: Banca Generali Società per Azioni, con sede legale in Trieste, Via Niccolò Machiavelli numero 4, avente Codice Fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Trieste 00833240328, iscritta all'Albo delle Banche al numero 5358, capogruppo del Gruppo Bancario Banca Generali, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari, soggetta alla direzione e al coordinamento di Assicurazioni Generali S.p.A.;
 - 1.9 OPZIONI: i diritti di opzione alla sottoscrizione delle AZIONI;
 - 1.10 PIANO: il Piano di Stock Option, ovvero di assegnazione di opzioni agli ASSEGNATARI di BANCA GENERALI relativo al PERIODO DI RIFERIMENTO;
-

- 1.11 **REGOLAMENTO:** il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione di BANCA GENERALI con deliberazione del 24 maggio 2006;
- 1.12 **SOGGETTO INCARICATO:** BANCA GENERALI;
- 1.13 **PACCHETTO OGGETTO DI ASSEGNAZIONE:** il numero di OPZIONI derivante dal valore di UNDERLYING spettante a ciascun ASSEGNATARIO ed ottenuto dividendo il valore di UNDERLYING per il prezzo di esercizio;
- 1.14 **UNDERLYING:** rappresenta il controvalore delle AZIONI, per l'acquisto delle quali vengono assegnate le OPZIONI, spettante a ciascun DESTINATARIO e determinato dall'ORGANO DELEGATO in funzione (i) della raccolta netta realizzata nel PERIODO DI RIFERIMENTO e, (ii) per i DESTINATARI di cui al precedente paragrafo 1.3 sub (a) e sub (b), del valore di patrimonio riferito ai clienti assegnati.
- 1.15 **RACCOLTA NETTA:** è il risultato della differenza tra il patrimonio investito e quello disinvestito da parte dei CLIENTI, determinato sulla base dei criteri definiti dall'ORGANO DELEGATO;
- 1.16 **PRODOTTI E SERVIZI INTERESSATI:** sono quelli che saranno individuati dall'ORGANO DELEGATO;
- 1.17 **GIORNI LAVORATIVI:** i giorni della settimana dal lunedì al venerdì, esclusi fra di essi gli eventuali giorni di festività nazionale in Italia

2. Finalità

- 2.1. Il REGOLAMENTO ha per oggetto la disciplina del PIANO.
- 2.2. Attraverso il PIANO, BANCA GENERALI si prefigge i seguenti obiettivi:
 - 2.2.1 mantenere allineati gli interessi dei promotori finanziari e dei manager di rete a quelli degli azionisti in un'ottica di medio e lungo periodo,
 - 2.2.2 fidelizzare i manager di rete ed i promotori finanziari più promettenti, coinvolgendoli economicamente nella crescita di valore complessivo dell'azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine.

3. Oggetto

- 3.1. Il PIANO ha per oggetto l'assegnazione di OPZIONI a taluni dei DESTINATARI secondo i termini fissati nel REGOLAMENTO;
- 3.2. Il Consiglio di Amministrazione fissa gli OBIETTIVI COMPLESSIVI di performance che BANCA GENERALI deve conseguire, quale condizione di operatività del PIANO;
- 3.3. L'ORGANO DELEGATO fissa gli OBIETTIVI INDIVIDUALI di performance che ciascun DESTINATARIO deve conseguire, quale ulteriore condizione di operatività del PIANO;
- 3.4. OBIETTIVI COMPLESSIVI: raggiungimento degli obiettivi complessivi di raccolta netta nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 3.5. OBIETTIVI INDIVIDUALI: raggiungimento da parte di ciascun DESTINATARIO degli obiettivi individuali di raccolta netta nel PERIODO DI RIFERIMENTO, stabiliti dall'ORGANO DELEGATO, in coerenza con gli OBIETTIVI COMPLESSIVI.

4. Destinatari

- 4.1. Il PIANO è rivolto a tutti i DESTINARI come definiti al precedente paragrafo 1.3;

5. Condizioni e Criteri per l'assegnazione delle opzioni

- 5.1. L'assegnazione delle OPZIONI è sottoposta alla condizione dell'avveramento delle condizioni di cui al successivo paragrafo 5.2. L'esercizio delle OPZIONI è subordinato al decorso dei termini di cui al successivo paragrafo 8.2;
- 5.2. Costituiscono condizione dell'assegnazione delle OPZIONI l'avverarsi di tutte le seguenti condizioni:
 - (a) avvenuta ammissione alla negoziazione sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni di BANCA GENERALI;
 - (b) assunzione da parte del competente organo sociale di BANCA GENERALI, della delibera di aumento del capitale scindibile, di cui una parte riservata al servizio del PIANO;

- (c) accertamento dell'avvenuto conseguimento degli OBIETTIVI COMPLESSIVI;
 - (d) accertamento dell'avvenuto conseguimento da parte del singolo DESTINATARIO degli OBIETTIVI INDIVIDUALI;
- 5.3 L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI COMPLESSIVI sarà effettuato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali entro il 31 marzo 2008;
 - 5.4 L'accertamento dell'avvenuto conseguimento in misura sufficiente degli OBIETTIVI INDIVIDUALI da parte del singolo DESTINATARIO sarà effettuato dall'ORGANO DELEGATO entro il 31 marzo 2008;
 - 5.5 Verificato l'avveramento delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2, l'ORGANO DELEGATO determinerà il PACCHETTO OGGETTO DI ASSEGNAZIONE spettante a ciascun ASSEGNATARIO divenuto definitivo, tenuto conto di quanto previsto al successivo paragrafo 5.6;
 - 5.6 Il numero complessivo di OPZIONI da assegnare non può in nessun caso essere superiore al 4% (quattro per cento) dell'importo del capitale sociale deliberato di BANCA GENERALI al momento dell'assegnazione. Pertanto, nel caso in cui l'ammontare complessivo di OPZIONI da assegnarsi dovesse essere complessivamente superiore al 4% (quattro per cento) del capitale sociale di BANCA GENERALI, i diritti di ciascun ASSEGNATARIO saranno proporzionalmente ridotti in modo tale da rispettare la suddetta percentuale massima rispetto al capitale sociale;
 - 5.7 Il mancato avverarsi anche di una sola delle condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2 costituisce condizione di non eseguibilità del PIANO.

6. Le Opzioni

- 6.1. Le OPZIONI sono personali e non trasferibili se non per morte dell'ASSEGNATARIO.
- 6.2 Ciascuna OPZIONE dà diritto all'acquisto di una AZIONE contro versamento del Prezzo di esercizio;
- 6.3 Il prezzo di esercizio delle OPZIONI è pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento della quotazione delle "Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A." presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti d'opzione allo stesso giorno del mese solare precedente
- 6.4 L'attribuzione delle OPZIONI si intenderà perfezionata con effetto dalla data di assegnazione;
- 6.5 Le OPZIONI saranno assegnate agli ASSEGNATARI aventi diritto, entro il 31 marzo 2008, qualora entro il 31 dicembre 2007 sia avvenuta la quotazione su un mercato regolamentato di BANCA GENERALI ovvero entro 60 giorni dalla quotazione su un mercato regolamentato di BANCA GENERALI, qualora la stessa avvenga dopo il 31 dicembre 2007 e purchè la stessa avvenga comunque entro e non oltre il 31 dicembre 2012. Dopo tale data il diritto all'assegnazione verrà meno, salvo proroga.

7. Termini per l'esercizio delle opzioni

- 7.1 Le richieste di esercizio delle OPZIONI sono presentate al SOGGETTO INCARICATO.
- 7.2 Il prezzo di esercizio sarà pagato, senza aggravio di commissioni e di spese a carico dei richiedenti, con valuta al giorno di consegna delle AZIONI.
- 7.3 La consegna delle AZIONI avrà luogo entro il quinto giorno lavorativo successivo a quello in cui il SOGGETTO INCARICATO avrà ricevuto la richiesta di esercizio. BANCA GENERALI emetterà le AZIONI mettendole a disposizione degli aventi diritto, senza aggravio di commissioni e/o spese per i richiedenti.
- 7.4 La presentazione delle richieste di esercizio delle OPZIONI è sospesa annualmente nei giorni compresi tra il giorno in cui viene convocata l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio di BANCA GENERALI e quello in cui la relativa adunanza si è effettivamente tenuta, entrambi i giorni inclusi. Nel caso in cui l'assemblea abbia deliberato la distribuzione di un dividendo, il periodo di sospensione scadrà il giorno successivo a quello di stacco del dividendo.

7.5 Gli ASSEGNATARI sono obbligati a reinvestire una somma pari ad almeno il 50% della plusvalenza realizzata a seguito dell'eventuale vendita delle AZIONI rivenienti dall'esercizio delle OPZIONI nell'acquisto di Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. e a non disporre di queste ultime per un arco temporale di dodici mesi dal loro acquisto. Le operazioni di acquisto di che trattasi sono effettuate dal SOGGETTO INCARICATO lo stesso giorno in cui il medesimo riceve l'ordine d'esercizio.

8. Periodo di esercizio

8.1 Il diritto di esercizio delle OPZIONI spetta agli ASSEGNATARI che, al momento della presentazione della richiesta di esercizio appartengono a una delle categorie di cui al paragrafo 1.3 lettere (a), (b) e (c);

8.2 Gli ASSEGNATARI possono esercitare un numero massimo di OPZIONI corrispondente ad un terzo di quelle assegnate non prima di 10 (dieci) mesi dalla data in cui è accertato l'avveramento dell'ultima condizione e l'assegnazione pertanto diviene definitiva, un numero massimo di OPZIONI corrispondente ad un ulteriore terzo di quelle assegnate non prima di 20 (venti) mesi dalla data in cui è accertato l'avveramento dell'ultima condizione e l'assegnazione pertanto diviene definitiva ed il restante terzo di OPZIONI assegnate non prima di 30 (trenta) mesi dalla data in cui è accertato l'avveramento dell'ultima condizione e l'assegnazione pertanto diviene definitiva.

9. Decadenza e Successione nei diritti

9.1. Le OPZIONI assegnate possono essere esercitate, in una o più soluzioni, in conformità a quanto previsto al precedente paragrafo 8.2 e devono comunque essere esercitate entro i 42 mesi successivi al trentesimo mese dalla data in cui è accertato l'avveramento dell'ultima condizione e l'assegnazione pertanto diviene definitiva; le OPZIONI non presentate per l'esercizio nei termini decadono da ogni diritto, divenendo prive di validità a tutti gli effetti.

9.2 In caso di cessazione, per qualunque causa del rapporto di cui al precedente paragrafo 1.3 o di prestazione del relativo periodo di preavviso, il DESTINATARIO decade con effetto immediato dal diritto di vedersi assegnare le OPZIONI, fatto salvo quanto previsto al successivo paragrafo 9.4;

9.3 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso del DESTINATARIO, ovvero nel caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività e cancellazione dall'albo dei promotori finanziari, avvenuti dopo il termine del PERIODO DI RIFERIMENTO e prima dell'assegnazione, al DESTINATARIO (o ai suoi eredi per il caso di decesso) verranno assegnate le OPZIONI, qualora si siano verificate le condizioni di cui al precedente paragrafo 5.2;

9.4 In deroga a quanto previsto al precedente paragrafo 9.2 nel caso di decesso dell'ASSEGNATARIO, ovvero nel caso di pensionamento per vecchiaia, per anzianità o per invalidità, conseguente a cessazione dell'attività e cancellazione dall'albo dei promotori finanziari, l'ASSEGNATARIO (o i suoi eredi per il caso di decesso) potrà esercitare le OPZIONI assegnate e già esercitabili. L'esercizio dovrà avvenire in conformità alle disposizioni dei precedenti paragrafi 8.2 e 9.1;

9.5. In caso di motivate ragioni, è data facoltà all'ORGANO DELEGATO di derogare in senso più favorevole al DESTINATARIO o all'ASSEGNATARIO alle disposizioni dei paragrafi che precedono.

10 Diritti dell'ASSEGNATARIO in caso di operazioni sul capitale di BANCA GENERALI

10.1 Qualora BANCA GENERALI dia esecuzione, a partire dalla data di assegnazione ed entro il termine avente più lontana scadenza ai sensi del paragrafo 9.1, ad operazioni sul capitale, l'ORGANO DELEGATO proporrà al Consiglio di Amministrazione le variazioni da apportare al PIANO per garantire una situazione che sia equa rispetto a quella originaria, in occasione delle seguenti operazioni: (i) raggruppamento e frazionamento delle azioni; (ii) aumento gratuito del capitale della Società mediante assegnazione di nuove

azioni; (iii) aumento del capitale della società a pagamento con emissione in opzione di nuove azioni, anche al servizio di obbligazioni convertibili o con warrant o al servizio di warrant validi per la loro sottoscrizione; (iv) fusione e scissione della società; (v) distribuzioni di dividendi straordinari alle azioni; (vi) al verificarsi di altre circostanze che lo rendano necessario.

11. Le Azioni

11.1 Le AZIONI sono liberamente disponibili e non sono soggette ad alcun vincolo, fatto salvo quanto previsto al precedente paragrafo 7.5.

11.2 Esse hanno godimento coincidente a quello delle “Azioni ordinarie BANCA GENERALI” già in circolazione alla data di esercizio delle OPZIONI e sono munite delle cedole in corso a tale data.

12. Limiti alla circolazione delle AZIONI

12.1 Viene riservato a favore di BANCA GENERALI (nei limiti della disciplina di cui agli articoli 2357 e ss del codice civile) e dell’ azionista di controllo di BANCA GENERALI il diritto di acquisto a prezzo di mercato e a loro semplice richiesta, delle AZIONI sottoscritte dagli ASSEGNATARI e non ancora dagli stessi alienate; tale diritto potrà essere esercitato dal primo giorno del 71° (settantunesimo) mese dalla data in cui è accertato l’avveramento dell’ultima condizione e l’assegnazione pertanto diviene definitiva e fino all’ultimo giorno del 72° (settantaduesimo) mese dalla data in cui è accertato l’avveramento dell’ultima condizione e l’assegnazione pertanto diviene definitiva.

13. Soggetto incaricato

13.1 Il SOGGETTO INCARICATO espletterà le procedure relative all’esercizio delle OPZIONI e alla vendita di AZIONI;

14. Disposizioni finali

14.1. La titolarità delle OPZIONI comporta la piena accettazione di tutte le clausole contenute nel REGOLAMENTO;

14.2 Tutte le comunicazioni da effettuarsi agli ASSEGNATARI ai sensi del REGOLAMENTO sono effettuate a mezzo lettera presso la sede di lavoro ovvero il domicilio dagli stessi indicato;

14.3 La disciplina attuativa ed applicativa del REGOLAMENTO è contenuta in apposite istruzioni che saranno approvate dall’ORGANO DELEGATO.

15. Foro esclusivo

15.1 BANCA GENERALI, L’ASSEGNATARIO e tutti i soggetti aventi diritto e/o obbligo ai sensi o per effetto del REGOLAMENTO convengono che ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al PIANO e/o REGOLAMENTO sia di competenza esclusiva del Foro di Trieste.

SEDE STRAORDINARIA

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti

Aumento scindibile del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'articolo 2441, commi 5 e 8, del Codice Civile, per un importo di massimi Euro 2.500.000,00 (duemilionicinquecentomila), mediante emissione di massime 2.500.000 (duemilionicinquecentomila) azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 (uno) cadauna, a disposizione e servizio di due nuovi piani di stock option; conseguente modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale.

Modifica del termine di esecuzione dell'aumento del capitale sociale, deliberato dall'assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio 2006, a servizio dei piani di stock option approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006, in recepimento delle modifiche del periodo di esercitabilità dei predetti piani; conseguente modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale.

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in assemblea straordinaria per sottoporre al Vostro esame: (i) la proposta di modifica del termine finale di esecuzione della delibera di aumento del capitale sociale assunta in data 18 luglio 2006 (e la conseguente modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale) e (ii) una proposta di aumento del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione, e la conseguente modifica dello Statuto Sociale di seguito illustrata.

Con riferimento al punto sub (i), si rappresenta che, ai fini di dare compiuta attuazione alla proroga di tre anni - sottoposta alla Vostra approvazione in sede ordinaria - del periodo di esercitabilità dei diritti di opzione alla sottoscrizione di azioni ordinarie Banca Generali, assegnati sia ai sensi del Piano di Stock Option riservato ai dirigenti delle società del Gruppo Banca Generali sia ai sensi del Piano di Stock Option riservato a promotori finanziari, area manager e business manager di Banca Generali e dell'incorporata Banca BSI Italia, piani approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società (organo a quel tempo competente in materia) del 24 maggio 2006 – è necessario modificare conformemente la delibera di aumento di capitale assunta dall'Assemblea dei Soci del 18 luglio 2006, modificando il termine ultimo stabilito per l'esecuzione dell'aumento del capitale sociale e modificando di conseguenza quanto previsto al comma 5 dell'articolo 5 dello Statuto Sociale.

Con riferimento al punto sub (ii), si rappresenta che al fine di dare compiuta attuazione al Piano di Stock Options per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010 e al Piano di Stock Options per i Relationship Managers della divisione Private di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010 (di seguito anche i "Piani") – sottoposti alla Vostra approvazione in sede ordinaria – si rende necessario deliberare, ai sensi degli articoli 2441 commi quinto e ottavo del codice civile, un aumento scindibile del capitale sociale della Società per un importo pari al numero massimo di diritti di opzione assegnabili ai sensi dei citati Piani e quindi per un importo nominale massimo di Euro 2.500.000,00, mediante emissione di massime numero 2.500.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00, così articolato:

- (a) per un importo nominale massimo di Euro 2.300.000,00, mediante emissione di massime numero 2.300.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma quinto del codice civile e riservando lo stesso ai promotori finanziari e private bankers del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del "Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/06/2017;

- (b) per un importo nominale massimo di Euro 200.000,00 mediante emissione di massime numero 200.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma ottavo del codice civile e riservando lo stesso ai dipendenti di Banca Generali aventi la qualifica di relationship managers e dei loro coordinatori, a disposizione e servizio del "Piano di stock option per i Relationship Managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/06/2017.

Si evidenzia che l'aumento risulterà quindi privo del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, rispettivamente, commi quinto e ottavo del codice civile. Le ragioni dell'esclusione del diritto di opzione ai sensi del comma quinto dell'articolo 2441 del codice civile (e relativa alla parte di aumento di capitale a servizio del Piano di stock option riservato ai promotori finanziari e private bankers di Banca Generali), si fondano sull'interesse per la Vostra Società di continuare a mantenere allineati gli interessi delle reti distributive a quelli degli azionisti e di fidelizzarne gli esponenti più promettenti, coinvolgendoli anche economicamente nella crescita di valore complessivo dell'azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine. Si ritiene che ciò corrisponda all'interesse precipuo della Vostra Società di preservare i rapporti con i propri promotori finanziari e, conseguentemente, gli asset agli stessi riferibili, nonché di beneficiare dei ricavi connessi all'incremento dell'attività, che si auspica di favorire con il Piano di Stock Options dedicato agli stessi promotori finanziari.

Per quanto riguarda il prezzo di emissione si propone di prevedere che il prezzo di esercizio dei diritti di opzione e quindi di emissione sia "pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento delle quotazioni delle Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A., presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti di opzione allo stesso giorno del mese solare precedente". Si ritiene che tale metodologia, conforme ad una prassi consolidata di mercato, indipendentemente dai riflessi fiscali, sia congrua in quanto riferita a valori medi di mercato.

Avuto riferimento a tutto quanto premesso, siete stati chiamati all'odierna seduta a deliberare:

- di aumentare in modo scindibile il capitale sociale, ai sensi dell'articolo 2441 commi 5 e 8 del codice civile, di ulteriori massimi Euro 2.500.000,00, mediante emissione di massimo numero 2.500.000 nuove azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 cadauna, così articolato:
 - (a) per un importo nominale massimo di Euro 2.300.000,00, mediante emissione di massime numero 2.300.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma quinto del codice civile e riservando lo stesso ai promotori finanziari e private bankers del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del "Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30.06.2017;
 - (b) per un importo nominale massimo di Euro 200.000,00 mediante emissione di massime numero 200.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma ottavo del codice civile e riservando lo stesso ai dipendenti di Banca Generali aventi la qualifica di relationship managers e dei loro coordinatori, a disposizione e servizio del "Piano di stock option per i Relationship Managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010", il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/06/2017.
- di stabilire che l'aumento di capitale sarà effettuato secondo i seguenti termini:
 - (a) saranno emesse massimo numero 2.500.000 azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 al prezzo unitario di emissione pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento delle quotazioni delle Azioni ordinarie Banca Generali S.p.A., presso il Mercato Telematico Azionario gestito dalla Borsa Italiana S.p.A. (di seguito anche l'"MTA"), rilevati nel periodo che va dalla data di assegnazione dei diritti di opzione allo stesso giorno del mese solare precedente;
 - (b) le azioni di nuova emissione saranno riservate:
 - (i) per un importo nominale massimo di Euro 2.300.000,00 a disposizione e servizio del "Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010";

- (ii) per un importo nominale massimo di Euro 200.000,00 a disposizione e servizio del “Piano di stock option per Relationship Managers di Banca Generali S.p.A. per l’esercizio 2010”;
- (c) tutte le azioni di nuova emissione avranno godimento regolare;
- (d) di individuare nel 30 giugno 2017 il termine ultimo per l’esecuzione del deliberato aumento, stabilendo che qualora entro tale data l’aumento non sia integralmente sottoscritto, il capitale si intenderà aumentato di un importo pari alle sottoscrizioni raccolte;
 - di subordinare l’esecutività della deliberazione di aumento di capitale riservato a tutti i fatti che per legge costituiscono condizioni d’efficacia o di validità della delibera stessa.
 - di modificare conseguentemente l’articolo 5 dello Statuto Sociale.

Per quanto riguarda l’iter autorizzativo relativo a quanto proposto si informa che:

- la società ha presentato un’informativa preventiva alla Banca d’Italia riguardante l’aumento di capitale sociale a servizio dei suddetti piani di stock option; a questo riguardo si ricorda che con Provvedimento del Governatore della Banca d’Italia N. 311041 di data 23 marzo 2007, 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 – in merito alle modifiche statutarie, prevedendo che il previsto provvedimento di accertamento debba essere rilasciato dall’Organo di Vigilanza antecedentemente all’assunzione della deliberazione assembleare;
- con provvedimento di data 13 gennaio 2010 N. 32, la Banca d’Italia ha accertato, ai sensi degli articoli 56 e 61 del D. Lgs. 385/1993 che le modifiche statutarie proposte non contrastano con il principio di sana e prudente gestione.

Si precisa anche 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.

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

articolo 5 dello Statuto Sociale: conseguentemente alle proposte sopra esposte di modifica del termine finale di esecuzione della delibera di aumento del capitale sociale assunta dall’Assemblea degli azionisti del 18 luglio 2006 e di aumento del capitale sociale a servizio dei Piani di Stock Options citati si propone di modificare conformemente il comma 5 dell’articolo 5 dello Statuto e di aggiungere all’articolo stesso un nuovo comma per dar conto della nuova delibera di aumento del capitale sociale.

Si riporta di seguito il testo comparato della norma vigente e di quella che si intende adottare, con evidenza grafica delle variazioni proposte:

Articolo 5

Statuto Vigente	Proposta di modifica
1. Il capitale sociale è di Euro 111.313.176,00 (centoundicimilionitrecentotredicimilacentosettantasei) ed è suddiviso in numero 111.313.176 azioni ordinarie da nominali Euro uno cadauna e potrà essere costituito sia in denaro sia di beni in natura.	1. Il capitale sociale è di Euro 111.313.176,00 (centoundicimilionitrecentotredicimilacentosettantasei) ed è suddiviso in numero 111.313.176 azioni ordinarie da nominali Euro uno cadauna e potrà essere costituito sia in denaro sia di beni in natura.
2. Il capitale potrà essere aumentato anche con emissione di azioni privilegiate od aventi comunque diritti diversi da quelli delle preesistenti azioni.	2. Il capitale potrà essere aumentato anche con emissione di azioni privilegiate od aventi comunque diritti diversi da quelli delle preesistenti azioni.
3. Le azioni sono nominative ed indivisibili. Esse possono essere trasferite ed assoggettate a vincoli reali nelle forme di Legge.	3. Le azioni sono nominative ed indivisibili. Esse possono essere trasferite ed assoggettate a vincoli reali nelle forme di Legge.

4. In caso di aumento del capitale sociale a pagamento, il diritto di opzione spettante ai soci può essere escluso, nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione delle nuove azioni corrisponda al valore di mercato di quelle già in circolazione e che ciò sia confermato da apposita relazione della società incaricata della revisione contabile.
5. L'Assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio 2006 ha deliberato un aumento scindibile del capitale sociale, subordinato all'avvenuta ammissione delle azioni della società alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. entro il 30 giugno 2007, per un importo nominale massimo di Euro 5.565.660,00, mediante emissione di massime numero 5.565.660 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00, così articolato:
- a) per un importo nominale massimo di Euro 4.452.530,00, mediante emissione di massime numero 4.452.530 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma quinto del codice civile e riservando lo stesso ai promotori finanziari del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A.», il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/05/2011,
- b) per un importo nominale massimo di Euro 1.113.130,00 mediante emissione di massime numero 1.113.130 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma ottavo del codice civile e riservando lo stesso ai dipendenti del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per dipendenti di Banca Generali S.p.A.», il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/11/2012
4. In caso di aumento del capitale sociale a pagamento, il diritto di opzione spettante ai soci può essere escluso, nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione delle nuove azioni corrisponda al valore di mercato di quelle già in circolazione e che ciò sia confermato da apposita relazione della società incaricata della revisione contabile.
5. **Con decisione dell'Assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio 2006, come modificata in data 21 aprile 2010,** è stato **ha** deliberato un aumento scindibile del capitale sociale, subordinato all'avvenuta ammissione delle azioni della società alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. entro il 30 giugno 2007, per un importo nominale massimo di Euro 5.565.660,00, mediante emissione di massime numero 5.565.660 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00, così articolato:
- a) per un importo nominale massimo di Euro 4.452.530,00, mediante emissione di massime numero 4.452.530 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma quinto del codice civile e riservando lo stesso ai promotori finanziari del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A.», il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/05/2014,
- b) per un importo nominale massimo di Euro 1.113.130,00 mediante emissione di massime numero 1.113.130 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma ottavo del codice civile e riservando lo stesso ai dipendenti del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per dipendenti di Banca Generali S.p.A.», il tutto in modo scindibile anche in più tranches entro il termine massimo del 30/11/2015.”
- 6. Con decisione dell'Assemblea straordinaria degli azionisti del 21 aprile 2010 è stato deliberato un aumento scindibile del capitale sociale, per un importo nominale massimo di Euro 2.500.000,00, mediante**

emissione di massime numero 2.500.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00, così articolato:

a) per un importo nominale massimo di Euro 2.300.000,00, mediante emissione di massime numero 2.300.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma quinto del codice civile e riservando lo stesso ai promotori finanziari e manager di rete del Gruppo Banca Generali, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per promotori finanziari e manager di rete di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010», il tutto in modo scindibile anche in più tranche entro il termine massimo del 30/06/2017,

b) per un importo nominale massimo di Euro 200.000,00 mediante emissione di massime numero 200.000 azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,00 escludendo il diritto di opzione degli azionisti ai sensi dell'articolo 2441 comma ottavo del codice civile e riservando lo stesso ai dipendenti di Banca Generali aventi la qualifica di relationship manager ed ai loro coordinatori, a disposizione e servizio del «Piano di stock option per Relationship Managers di Banca Generali S.p.A. per l'esercizio 2010», il tutto in modo scindibile anche in più tranche entro il termine massimo del 30/06/2017.»

In relazione a quanto sin qui esposto, Vi invitiamo, ove d'accordo, a:

- (i) aumentare in modo scindibile il capitale sociale, ai sensi dell'articolo 2441 commi 5 e 8 del codice civile, di ulteriori massimi Euro 2.500.000,00, mediante emissione di massimo numero 2.500.000 nuove azioni ordinarie da nominali Euro 1,00 cadauna;
- (ii) modificare il termine di esecuzione dell'aumento del capitale sociale, deliberato dall'assemblea straordinaria degli azionisti del 18 luglio 2006, a servizio dei piani di stock option approvati dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2006;
- (iii) approvare la proposta di modifica dell'articolo 5 dello Statuto Sociale in conformità a quanto sopra rappresentato.

Trieste, 8 marzo 2010

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

0029045/lo del 14.1.10



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

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

CM

Rifer. a nota n.

del

Classificazione VII 2

6

Oggetto Banca Generali. Accertamento modifiche statutarie.

RR

Con lettera, qui pervenuta il 23 ottobre u.s., Banca Generali ha reso informativa preventiva in merito ad un aumento di capitale, al servizio di piani di Stock Option, chiedendo il rilascio del provvedimento di accertamento di cui agli artt. 56 e 61 del D. Lgs. 385/1993 per la modifica dell'art. 5 dello statuto vigente.

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

fy

IL DIRETTORE GENERALE
dr. Fabrizio Saccomanni

Delibera n. 32 del 13/1/2010

PER CUI IL TITOLARE DEL SERVIZIO

M. Giubilei

6 Pag. 1/1
234568/09

Banca Generali S.p.A.

Verifica dell'integrità del capitale sociale, con riferimento all'aumento scindibile del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione, ai sensi dell'art 2441, commi 5 e 8, del Codice Civile, per un importo di massimi 2.500.000,00 Euro, mediante emissione di massime 2.500.000 azioni ordinarie da nominali Euro 1 cadauna, a disposizione e servizio di due nuovi piani di stock option.

Il Collegio sindacale,

- verificato che tutto il capitale sottoscritto risulta versato;
 - verificata la consistenza del capitale sociale e del patrimonio netto alla data del 31 dicembre 2009;
 - verificato che dal 01 gennaio ad oggi non sono intervenute modifiche nel patrimonio netto tali da incidere sul capitale sociale;
 - esaminata la relazione degli amministratori ai sensi dell'art.2441 del Codice Civile;
 - sentita la società di revisione in merito al parere sulla congruità del prezzo;
- conferma l'integrità del capitale sociale della Banca.

Trieste 26 marzo 2010

Il Collegio Sindacale

dott. Giuseppe Alessio Verni



prof. Angelo Venchiarutti



dott. Alessandro Gambi



.....

Esauriti gli argomenti si conclude la riunione.

Il Collegio sindacale



Banca Generali S.p.A.

Parere della società di revisione sulla congruità del criterio di determinazione del prezzo di emissione delle azioni per l'aumento di capitale sociale con esclusione del diritto di opzione

(Articolo 158 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)

PARERE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

sulla congruità del criterio di determinazione del prezzo di emissione delle azioni per l'aumento di capitale sociale con esclusione del diritto di opzione (Articolo 158 Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)

Agli Azionisti di
Banca Generali S.p.A.

1. MOTIVO, OGGETTO E NATURA DELL'INCARICO

Ai sensi dell'articolo 158, primo comma, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, abbiamo ricevuto da Banca Generali S.p.A. (nel seguito "Banca Generali" o la "Banca") la comunicazione contenente la proposta di aumento di capitale sociale ai sensi dell'articolo 2441, quinto comma, del Codice Civile, accompagnata da apposita relazione degli Amministratori dell'8 marzo 2010, che illustra e giustifica l'esclusione del diritto d'opzione indicando il criterio adottato dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni (la "Relazione degli Amministratori").

Tale proposta, che prevede un aumento scindibile di capitale sociale, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, quinto comma, del Codice Civile, per un importo massimo di nominali Euro 2.300.000, mediante emissione, anche in più tranches, di un numero massimo di azioni ordinarie pari a n. 2.300.000, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, dovrà essere sottoposta all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata in prima convocazione per il giorno 21 aprile 2010 e, occorrendo, in seconda convocazione per il giorno 22 aprile 2010. L'aumento di capitale sociale con esclusione del diritto di opzione è riservato ed al servizio di un piano di *Stock Options* (nel seguito "Piano") a favore di promotori finanziari e managers di rete di Banca Generali.

Con riferimento al prezzo di emissione delle azioni, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno proporre all'Assemblea di non fissare il definitivo prezzo di emissione delle azioni, ma di determinare il criterio per la fissazione del prezzo di emissione delle azioni, cui il Comitato di Gestione del Piano dovrà attenersi al momento dell'assegnazione dei diritti di opzione.

L'aumento di capitale sociale riservato ai beneficiari del piano di *Stock Options* sarà deliberato ai sensi del quinto comma del citato articolo 2441 del Codice Civile. Pertanto, in qualità di revisori incaricati della revisione contabile del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato della Banca ed in considerazione delle caratteristiche del suddetto aumento di capitale, esprimiamo nel seguito, ai sensi dell'articolo 158 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, il nostro parere sulla congruità del criterio individuato dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni.

Al fine di fornire agli Azionisti idonee informazioni sulle modalità di determinazione del prezzo di emissione delle azioni, la presente relazione riporta il criterio utilizzato per la determinazione del prezzo stesso ed una valutazione sull'adeguatezza del metodo utilizzato sotto il profilo della ragionevolezza e non arbitrarietà.

Nell'esaminare il criterio adottato dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni non abbiamo effettuato una valutazione economica della Società.

2. DESCRIZIONE DELL'OPERAZIONE E DEL CRITERIO UTILIZZATO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREZZO DI EMISSIONE DELLE AZIONI

La Relazione degli Amministratori prevede un aumento scindibile del capitale sociale, per un importo nominale massimo di Euro 2.300.000, mediante emissione, anche in più *tranches*, di un numero massimo di azioni ordinarie pari a n. 2.300.000, del valore nominale di Euro 1,00 ciascuna, godimento regolare, con esclusione del diritto di opzione, entro il termine massimo del 30 giugno 2017.

Come indicato nella Relazione degli Amministratori, l'esclusione del diritto di opzione è giustificata dal mantenere allineati gli interessi dei promotori finanziari e dei manager di rete a quelli degli azionisti, fidelizzando i manager di rete ed i promotori finanziari più promettenti, coinvolgendoli anche economicamente nella crescita di valore complessivo dell'azienda, stimolando nel contempo la produttività nel medio termine. Gli Amministratori ritengono infatti che ciò corrisponda all'interesse precipuo della Banca di preservare i rapporti con la propria rete distributiva e, conseguentemente, gli asset alla stessa riferibili, nonché di beneficiare dei ricavi connessi all'incremento dell'attività, che si auspicano di favorire con il Piano di *Stock Options*.

Gli Amministratori reputano opportuno proporre all'Assemblea di non fissare il definitivo prezzo di emissione delle azioni, ma di stabilire che le azioni siano emesse ad un valore pari alla media aritmetica dei prezzi di riferimento registrati dal titolo Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito dalla Borsa Italiana S.p.A., rilevati nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni ed il medesimo giorno del mese solare precedente tale data.

La Relazione degli Amministratori predisposta ai sensi dell'articolo 114 bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, evidenzia, infine, che l'assegnazione dei diritti d'opzione, che avverrà in un'unica soluzione da parte del Comitato di Gestione del Piano entro il 30 giugno 2011, sarà collegata sia al raggiungimento di obiettivi consolidati di Gruppo di sviluppo della raccolta effettuata entro il 31 dicembre 2010, definiti dal Consiglio di Amministrazione, sia al raggiungimento di obiettivi individuali di sviluppo della raccolta effettuata entro il 31 dicembre 2010, che saranno definiti dal Comitato di Gestione del Piano. I diritti di opzione saranno esercitabili entro un arco temporale di 6 anni a partire dal 1° luglio 2011 in ragione di un sesto per anno fino al 30 giugno 2017.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il riferimento al valore medio espresso dal mercato borsistico nel mese precedente la data di assegnazione delle opzioni, che esprime il valore dell'azienda sulla base della capitalizzazione delle azioni negoziate su tale mercato, rappresenti un criterio adeguato per la determinazione del prezzo di emissione.

Il prezzo che emergerà dall'applicazione di tale criterio è quindi ritenuto dagli Amministratori espressione del valore di mercato.

3. DOCUMENTAZIONE UTILIZZATA E LAVORO SVOLTO

Nello svolgimento del nostro lavoro abbiamo ottenuto dalla Banca i documenti e le informazioni ritenute utili nella fattispecie. A tal fine abbiamo analizzato la documentazione ottenuta, ed in particolare:

- a) la Relazione degli Amministratori dell'8 marzo 2010 che, ex articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, illustra e giustifica la proposta di aumento di capitale con esclusione del diritto d'opzione, ai sensi del quinto comma del medesimo articolo, indicando il criterio adottato dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione;
- b) la Relazione degli Amministratori del 26 marzo 2010, predisposta ai sensi dell'articolo 114 bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- c) il progetto di bilancio d'esercizio ed il bilancio consolidato di Banca Generali S.p.A. al 31 dicembre 2009, da noi assoggettati a revisione contabile con emissione delle relazioni di revisione in data odierna;
- d) il regolamento e l'ulteriore documentazione di supporto del Piano di *Stock Options*;
- e) l'andamento delle quotazioni delle azioni di Banca Generali S.p.A. nel semestre precedente e nel mese precedente la data del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2010;
- f) lo Statuto vigente della Società;
- g) ulteriori informazioni contabili ed extracontabili ritenute utili ai fini della presente relazione.

Il nostro lavoro ha comportato tra l'altro:

- a) la raccolta, anche attraverso discussione con la Direzione della Banca, di informazioni circa gli eventi avvenuti dopo la chiusura del bilancio consolidato al 31 dicembre 2009, che possano avere un effetto significativo sulla determinazione dei valori oggetto del presente esame;
- b) la lettura dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione della Banca dell'esercizio 2010 e delle bozze dei verbali delle riunioni tenutesi sino alla data della presente relazione;

- c) l'esame critico del metodo di valutazione adottato dagli Amministratori, considerando ogni elemento ritenuto necessario per accertare che tale metodo sia ragionevole, adeguato e tecnicamente idoneo, nella specifica circostanza, a determinare il criterio di determinazione del prezzo di emissione delle azioni;
- d) l'effettuazione di ulteriori analisi ritenute necessarie per l'accertamento della congruità del criterio di determinazione del prezzo di emissione delle azioni.

Le sopradescritte attività sono state svolte nella misura necessaria per il raggiungimento delle finalità dell'incarico, indicate nel precedente paragrafo 1.

Abbiamo inoltre ottenuto attestazione che, per quanto a conoscenza della Direzione della Banca, non sono intervenute modifiche significative ai dati ed alle informazioni utilizzate nello svolgimento delle nostre analisi, o altri fatti e circostanze che possano avere un effetto sul criterio di determinazione del prezzo di emissione delle azioni indicato nella Relazione degli Amministratori che, come tali, potrebbero essere rilevanti per le finalità della presente relazione.

4. CONSIDERAZIONI SULLA CONGRUITÀ DEL CRITERIO ADOTTATO

Nell'ipotesi di esclusione del diritto di opzione, la norma dell'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, stabilisce che il prezzo di emissione delle azioni deve essere determinato "in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in Borsa, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre". Secondo accreditata dottrina, tale disposizione va interpretata nel senso che il prezzo di emissione delle azioni non deve essere necessariamente uguale al valore patrimoniale, dal momento che la sua determinazione deve essere fatta "in base" a tale valore; ciò lascia un margine di discrezionalità agli Amministratori, che potrebbero emettere le nuove azioni ad un prezzo non coincidente con il valore del patrimonio netto. Analogamente, si ritiene che il riferimento della norma all'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre lasci agli Amministratori libertà di scelta nella individuazione del valore dell'azione che possa ritenersi maggiormente rappresentativo della tendenza del mercato nel periodo di osservazione.

Come descritto nei precedenti paragrafi, con riferimento al prezzo di emissione delle azioni, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno proporre all'Assemblea non di fissare il definitivo prezzo di emissione delle azioni, ma di fissare il criterio per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni, cui il Comitato di Gestione del Piano dovrà attenersi al momento dell'assegnazione dei diritti di opzione.

In tale contesto, al fine di assicurare la conformità del procedimento di determinazione del prezzo di emissione delle azioni alle previsioni dell'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione ha privilegiato il criterio delle quotazioni di Borsa, che esprime il valore di un'azienda sulla base della capitalizzazione di Borsa attraverso i prezzi dei titoli negoziati sui mercati azionari regolamentati.

Ad avviso degli Amministratori, la scelta di adottare un intervallo temporale di un mese per la determinazione del prezzo di emissione sulla base del corso di Borsa risponde adeguatamente all'esigenza di esprimere una valutazione di mercato e di mitigare la volatilità dei corsi giornalieri.

Inoltre, il considerare la media del mese precedente l'attribuzione delle opzioni equivale alla determinazione di un valore sostanzialmente coerente con quello corrente delle azioni al momento in cui verranno assegnate le opzioni. La determinazione di questo parametro consente quindi, al momento dell'assegnazione dei diritti, di fare riferimento ad un valore aggiornato stabilito dal mercato.

La Relazione degli Amministratori predisposta ai sensi dell'articolo 114 bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 subordina l'esecutività della deliberazione assembleare di aumento di capitale a tutti i "fatti che per legge costituiscono condizioni di efficacia o di validità della stessa". Abbiamo ricevuto attestazione dalla Direzione della Banca che tale riferimento costituisca un implicito richiamo ai parametri di riferimento definiti dall'articolo 2441, sesto comma del Codice Civile, e cioè al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in Borsa, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre. A tal fine si evidenzia che il riferimento al valore del patrimonio netto della Banca risultante dall'ultimo bilancio approvato prima della data di assegnazione rappresenterebbe un'ulteriore tutela dal rischio di diluizione del valore patrimoniale delle azioni in possesso degli Azionisti, da assumere come prezzo di emissione delle azioni solo nell'ipotesi di uno sfavorevole andamento delle quotazioni di Borsa.

5. LIMITI SPECIFICI ED ALTRI ASPETTI DI RILIEVO EMERSI NELL'ESPLETAMENTO DEL PRESENTE INCARICO

La proposta di aumento di capitale sociale formulata dal Consiglio di Amministrazione, definito il numero massimo di azioni che saranno emesse, non indica il prezzo di emissione delle suddette azioni, bensì il criterio per la determinazione dello stesso. Pertanto, la presente relazione non ha ad oggetto la congruità del prezzo di emissione delle azioni, ad oggi non ancora definito, ma la congruità del criterio proposto dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni, criterio che, se approvato dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti, dovrà essere utilizzato nella determinazione del prezzo in sede di assegnazione dei diritti di opzione da parte del Comitato di Gestione del Piano.

Come già riportato nel precedente paragrafo 4, la Relazione degli Amministratori non fa esplicito riferimento a quanto richiesto dall'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, che stabilisce che il prezzo di emissione delle azioni deve essere determinato in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in Borsa, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre. Riteniamo che i parametri stabiliti dall'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile debbano essere considerati come riferimento esplicito nella determinazione del prezzo di emissione delle nuove azioni.

A tal fine, si evidenzia che abbiamo ricevuto specifica attestazione dalla Direzione della Banca che il subordinare l'esecutività della deliberazione assembleare di aumento di capitale a tutti i "fatti che per legge costituiscono condizioni di efficacia o di validità della stessa" rappresenti un implicito richiamo ai parametri di riferimento definiti dall'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, nella definizione del prezzo di emissione delle nuove azioni in caso di esclusione del diritto di opzione.

Considerato che il criterio di determinazione del prezzo di emissione è legato ai futuri andamenti di mercato, l'esecuzione della delibera di aumento di capitale sociale farà quindi riferimento ad un valore di mercato delle azioni aggiornato alla data di esecuzione stessa. L'ampio arco temporale nel quale l'aumento di capitale sociale potrà trovare realizzazione non consente comunque di escludere che, nel caso in cui le considerazioni poste alla base del criterio adottato dagli Amministratori siano mutate, quanto indicato nella presente relazione in ordine all'adeguatezza del criterio possa risultare non più applicabile alle date di esecuzione dell'aumento di capitale. Infatti, il criterio delle quotazioni di Borsa, che risulta particolarmente indicato in presenza di società con elevata capitalizzazione, può risultare condizionato da fattori estranei alla Banca quali, ad esempio, periodi di particolare volatilità dei mercati finanziari, di pressioni speculative o di circostanze anomale, che potrebbero limitare la capacità dei prezzi di mercato di riflettere valutazioni intrinseche.

Questo risulta particolarmente attuale in un contesto di mercato che di recente è stato caratterizzato da elevati livelli di incertezza e da fenomeni di forte turbolenza; non si può quindi escludere che l'evoluzione della crisi finanziaria possa condurre a valori di mercato ad oggi non prevedibili ed anche significativamente diversi da quelli attuali.

Infine, come evidenziato nella Relazione degli Amministratori, gli Azionisti sono chiamati a deliberare in merito alla proposta di modifica del termine finale di esecuzione della delibera di aumento del capitale sociale assunta in data 18 luglio 2006 ed in merito ad una proposta di aumento scindibile del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, ottavo comma, del Codice Civile, per un importo massimo di nominali Euro 200.000, mediante emissione, anche in più tranches, di un numero massimo di azioni ordinarie pari a n. 200.000, del valore nominale di Euro 1,00 cadauna, riservato ed al servizio di un piano di *Stock Options* a favore dei *Relationship managers* di Banca Generali. Il presente parere non riguarda la congruità dei prezzi di emissione dei piani di *stock options* oggetto di modifica del termine finale di esecuzione, in quanto tali prezzi sono stati determinati dagli Amministratori sulla base di quanto precedentemente stabilito dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti della Società del 18 luglio 2006, né riguarda la congruità del prezzo di emissione del piano di *stock options* a favore dei *Relationship managers* di Banca Generali in quanto trattasi di dipendenti della Banca.

6. CONCLUSIONI

Tutto ciò promesso, sulla base della documentazione esaminata e delle procedure sopra descritte, tenuto conto della natura e portata del nostro lavoro indicate nella presente relazione e fermo restando quanto evidenziato al precedente paragrafo 5, riteniamo che, alla luce degli elementi disponibili alla data di emissione della presente relazione, il criterio individuato dagli Amministratori per la determinazione del prezzo di emissione delle azioni ai fini della proposta di aumento del capitale sociale con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, sesto comma, del Codice Civile, sia adeguato, in quanto nella circostanza ragionevole e non arbitrario.

Milano, 2 aprile 2010

Reconta Ernst & Young S.p.A.


Stefano Cattaneo
(Socio)

