

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



BANCA GENERALI S.P.A.

RELAZIONI E PROPOSTE
DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
SUGLI ARGOMENTI
ALL'ORDINE DEL GIORNO

AI SENSI DELL'ART. 125-TER DEL D.LGS. 58/1998



Indice

IN SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 13 e 18 dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti	7
---	---

IN SEDE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2013 e destinazione dell'utile di esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti	15
Relazione sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del gruppo bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2013	41
Autorizzazione all'acquisto di azioni proprie e al compimento di atti di disposizione sulle medesime al servizio delle Politiche in materia di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti; deleghe di poteri	95
Nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti	98

1

IN SEDE STRAORDINARIA

Modifica degli artt. 13 (Assemblea degli Azionisti) e 18 (Consiglio di Amministrazione) dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in assemblea straordinaria per sottoporre al Vostro esame la proposta di modifica di talune clausole dello Statuto Sociale. Si tratta, più precisamente, degli artt. 13 (in materia di competenze riservate all'Assemblea degli Azionisti) e 18 (in materia di competenze riservate al Consiglio di Amministrazione) dello Statuto Sociale; le modifiche proposte sono riconducibili all'esigenza di allineare da un punto di vista formale l'articolato statutario (i) alle disposizioni introdotte dalla Banca d'Italia con il Provvedimento del 12 dicembre 2011 in materia di attività di rischio e conflitti di interesse delle banche e dei gruppi bancari nei confronti di soggetti collegati e alle prescrizioni della Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, adottata da Banca Generali con delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2012, sia ai sensi del Regolamento Consob "Recante disposizioni in materia di operazioni con Parti Correlate" n. 17221 del 12 marzo 2010 aggiornato dalla delibera n. 17389 del 23 giugno 2011 sia delle citate Disposizioni della Banca d'Italia del 12 dicembre 2011 (ii) nonché alle modifiche intervenute all'art. 136 del D.Lgs. 385/93.

Per quanto riguarda l'iter autorizzativo delle modifiche proposte, si ricorda che, il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia n. 311041 del 23 marzo 2007 (con cui è stata modificata la disciplina prevista dal Titolo III, Capitolo I della Circolare della

Banca d'Italia del 21 aprile 1999 n. 229, "Istruzioni di Vigilanza per le banche"), con riferimento alle modifiche statutarie, prevede che sia inviata all'Organo di Vigilanza una comunicazione preventiva, rispetto all'assunzione della deliberazione assembleare, relativa alle proposte di modifiche statutarie, come approvate dal consiglio di amministrazione della banca. Dette proposte saranno valutate dall'Organo di Vigilanza al fine del rilascio da parte di quest'ultimo, antecedentemente all'assunzione della deliberazione assembleare, del relativo provvedimento di accertamento.

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

Alla luce di quanto sopra illustrato, si propone pertanto di modificare il testo degli artt. 13 e 18 dello Statuto sociale oggi vigente, come meglio evidenziato nelle tabelle di seguito riportate. Nelle stesse è indicato, nella colonna di sinistra, il testo del comma dell'articolo dello Statuto sociale oggi vigente e, nella colonna di destra, le proposte di variazione dello stesso, che risultano graficamente evidenziate:

Statuto Vigente

Art. 13

.....omissis.....

4. In merito alle operazioni con parti correlate, all'Assemblea sono devolute, in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia, le competenze stabilite dalla normativa vigente. In caso di urgenza collegata a situazione di crisi aziendale, l'Assemblea, con riferimento alle operazioni con parti correlate riservate alla sua competenza e che devono essere da questa autorizzate, delibera alle condizioni, nonché secondo le modalità ed i termini stabiliti dalla vigente normativa e disciplinati nella predetta procedura della Società.

Art. 18

.....omissis.....

4. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società, delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con parti correlate;
- b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;
- c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;
- d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;
- e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;
- f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali e degli esponenti delle società appartenenti al Gruppo Bancario svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazioni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;
- g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo Bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;

Proposta di modifica

Art. 13

.....omissis.....

4. In merito alle operazioni con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati**, all'Assemblea sono devolute, in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia, le competenze stabilite dalla normativa vigente. In caso di urgenza collegata a situazione di crisi aziendale, l'Assemblea, con riferimento alle operazioni con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati** riservate alla sua competenza e che devono essere da questa autorizzate, delibera alle condizioni, nonché secondo le modalità ed i termini stabiliti dalla vigente normativa e disciplinati nella predetta procedura della Società.

Art. 18

.....omissis.....

4. Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- a) la determinazione degli indirizzi generali di gestione, la approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società, delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, anche con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati**;
- b) la nomina, qualora lo ritenga opportuno, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali, dei Vice Direttori Generali, il conferimento dei relativi poteri e il loro collocamento a riposo;
- c) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di revisione interna;
- d) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina del Responsabile della funzione di conformità;
- e) previo parere del Collegio Sindacale, la nomina e la revoca del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la determinazione dei relativi poteri e mezzi e la vigilanza sugli stessi e sul rispetto effettivo delle procedure amministrative e contabili;
- f) l'autorizzazione degli esponenti aziendali **e degli esponenti delle società appartenenti al Gruppo Bancario** svolgenti funzioni di amministrazione, direzione e controllo e degli altri soggetti individuati dalla legge a contrarre con la Società operazioni o obbligazioni di qualsiasi natura ovvero compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente;
- g) l'assunzione o la cessione di partecipazioni che comportino variazioni del Gruppo Bancario ovvero di partecipazioni di controllo o di collegamento; la cessione di aziende e/o di rami di azienda; la stipula di accordi relativi a joint venture o a alleanze strategiche;

- h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;
- i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;
- l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
- n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
- p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo;
- q) l'approvazione delle operazioni con parti correlate, in conformità a quanto previsto dalla procedura adottata dalla Società in adempimento alla normativa vigente in materia di operazioni con parti correlate. Il Consiglio di Amministrazione può approvare le operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza anche in presenza di un parere contrario degli amministratori indipendenti purché il compimento di tali operazioni sia autorizzato dall'Assemblea, ai sensi dell'articolo 2364, comma primo, n. 5 del Codice Civile, con deliberazione assunta dall'Assemblea con le maggioranze previste dalla normativa vigente ed in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.
- h) l'approvazione della struttura organizzativa e delle modifiche dei regolamenti interni e delle policy; la verifica periodica che la struttura organizzativa definisca in modo chiaro e coerente i compiti e le responsabilità;
- i) la verifica periodica che l'assetto dei controlli interni sia coerente con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici, e che le funzioni aziendali di controllo abbiano un sufficiente grado di autonomia all'interno della struttura organizzativa, e dispongano di risorse adeguate per un corretto funzionamento;
- l) la verifica che il sistema dei flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- m) la definizione delle direttive per l'assunzione e l'utilizzazione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti della Società;
- n) la verifica che i sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- o) l'eventuale costituzione di comitati o commissioni con funzioni, istruttorie, consultive, propositive o di coordinamento, anche allo scopo di conformare il sistema di governo societario alle vigenti raccomandazioni in termini di corporate governance, determinandone all'atto della costituzione i componenti, la durata, le attribuzioni e le facoltà;
- p) la verifica nel tempo che il sistema dei flussi informativi tra gli organi aziendali sia adeguato, completo e tempestivo;
- q) l'approvazione delle operazioni con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati**, in conformità a quanto previsto dalla procedura adottata dalla Società in adempimento alla normativa vigente in materia di operazioni con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati**. Il Consiglio di Amministrazione può approvare le operazioni con **Pparti Ceorrelate e Soggetti Collegati** di maggiore rilevanza anche in presenza di un parere contrario degli amministratori indipendenti purché il compimento di tali operazioni sia autorizzato dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma primo, n. 5 del Codice Civile, con deliberazione assunta dall'Assemblea con le maggioranze previste dalla normativa vigente ed in conformità alla procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

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

.....omissis.....

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

Milano, 18 dicembre 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

.....omissis.....

Modifica dell'art. 13 (Assemblea degli Azionisti) dello Statuto Sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato in assemblea straordinaria anche per sottoporre al Vostro esame la proposta di modifica di una clausola dello Statuto Sociale. Si tratta, più precisamente, dell'art. 13 (in materia di competenze riservate all'Assemblea degli Azionisti) dello Statuto Sociale; le modifiche proposte sono riconducibili all'esigenza di allineare da un punto di vista formale l'articolato statutario alle Disposizioni della CRD IV (Direttiva 2013/36/UE), come attuate in Italia.

Alla data odierna, la Banca d'Italia ha emanato un documento, posto in consultazione pubblica sino allo scorso 12 gennaio 2014, di revisione delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione che prevede la possibilità di consentire all'assemblea di elevare sino ad un massimo di 2:1 il limite riferito all'incidenza della remunerazione variabile in relazione a quella fissa se ciò è espressamente previsto da una norma statutaria. Il documento di Banca d'Italia prevede inoltre di riservare alla competenza assembleare l'approvazione dei limiti fissati dalla banca sui compensi da riconoscere in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (cd. golden parachutes).

Al fine di permettere all'Assemblea di assumere nel tempo le decisioni più opportune in materia di politica di remunerazione consentendo alla stessa di individuare adeguate logiche di incentivazione per determinate figure aziendali che, in considerazione del core business della banca e dei risultati della stessa, consentano un adeguato bilanciamento tra componente variabile a breve e a lungo termine, garantendo nel contempo la necessaria autonomia nella definizione delle politiche di anno in anno, appare opportuno prevedere a livello statutario la massima flessibilità in linea con le altre scelte effettuate nella stesura dell'articolato statutario.

Si propone pertanto di introdurre all'art. 13 dello statuto la possibilità che il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione possa essere elevato fino ad un massimo di 2:1, ferma restando poi l'autonomia dell'assemblea nella definizione puntuale di detto rapporto nell'ambito delle decisioni in materia di politiche di remunerazione.

Considerato che per quanto riguarda l'iter autorizzativo delle modifiche proposte, il Provvedimento del Governatore della Banca d'Italia n. 311041 del 23 marzo 2007 (con cui è stata modificata la disciplina prevista dal Titolo III, Capitolo I della Circolare della Banca d'Italia del 21 aprile 1999 n. 229, "Istruzioni di Vigilanza per le banche"), prevede che sia inviata all'Organo di Vigilanza una comunicazione preventiva, rispetto all'assunzione della deliberazione assembleare, relativa alle proposte di modifiche statutarie, come approvate dal consiglio di amministrazione della banca e che dette proposte siano valutate dall'Organo di Vigilanza al fine del rilascio da parte di quest'ultimo, antecedentemente all'assunzione della deliberazione assembleare, del relativo provvedimento di accertamento e che Banca d'Italia ha a disposizione 90 giorni di tempo per emettere il menzionato provvedimento, appare opportuno assumere in data odierna la presente proposta di deliberazione assembleare al fine di avviare l'iter autorizzativo e consentire all'Organo di Vigilanza di assumere le proprie determinazioni nei termini.

Ovviamente la presente proposta di delibera è condizionata all'emanazione, entro la data in cui sarà convocata l'assemblea straordinaria dei soci, del provvedimento di recepimento della CRD IV da parte di Banca d'Italia e alla permanenza nell'ambito della stessa (i) della possibilità per lo statuto sociale di prevedere che l'assemblea dei soci deroghi al rapporto stabilito in 1:1 riferito all'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa elevandolo sino ad un massimo di 2:1 e (ii) della riserva alla competenza dell'assemblea dell'approvazione delle remunerazioni corrisposte in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (cd. golden parachutes).

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

Alla luce di quanto sopra illustrato, si propone pertanto di modificare il testo dell'art. 13 dello Statuto sociale oggi vigente, come meglio evidenziato nella tabella di seguito riportata. Nella stessa è indicato,

nella colonna di sinistra, il testo del comma dell'articolo dello Statuto sociale oggi vigente e, nella colonna di destra, la proposta di variazione dello stesso, che risultano graficamente evidenziate:

Statuto Vigente

Art. 13

.....omissis.....

3. L'Assemblea approva altresì le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

.....omissis.....

Proposta di modifica

Art. 13

.....omissis.....

3. L'Assemblea approva altresì:

- i) **le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti** e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- ii) **i piani basati su strumenti finanziari;**
- iii) **i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa.**

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

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

.....omissis.....

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

Milano, 23 gennaio 2014

Il Consiglio di Amministrazione



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

Rifer. a nota n. del

Classificazione VII 2 6

Oggetto Banca Generali. Modifiche statutarie.

[Con lettere pervenute il 19.12.2013 e il 28.1.2014, Banca Generali, sulla base di deliberazioni consiliari del 18.12.2013 e del 23.1.2014, ha chiesto il rilascio dell'accertamento di cui agli artt. 56 e 61 del D.Lgs. 385/1993 in ordine ad un progetto di modifica degli artt. 13 e 18 dello statuto sociale.

Le variazioni sono volte a recepire alcune previsioni normative in materia di parti correlate e di obbligazioni degli esponenti aziendali nonché a disciplinare le competenze dell'Assemblea degli azionisti per l'approvazione delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento alla possibilità di deroga del limite massimo della remunerazione variabile.

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

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

PER DELEGAZIONE DEL DIRETTORIO

Firmato digitalmente da
MAURIZIO GIUBILEI

Firmato digitalmente da
CIRO VACCA

2

SEDE ORDINARIA

Bilancio al 31 dicembre 2013 e destinazione dell'utile dell'esercizio; deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

l'utile netto dell'esercizio è di euro 94.864.256,00. Nel sottoporre alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, Vi proponiamo la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

- | | | |
|---------------------------------------|------|----------------|
| • utile di esercizio | euro | 94.864.256,00 |
| • alla riserva legale | euro | 302.880,00 |
| • utilizzo riserva utili a nuovo | euro | 15.061.604,00 |
| • attribuzione di un dividendo pari a | euro | 109.622.980,00 |
- euro 0,95 ciascuna alle 115.392.611 azioni ordinarie in circolazione, incluso della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi

Vi proponiamo altresì di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a partire dal 22 maggio 2014, con stacco cedola il 19 maggio e di corrisponderlo alle azioni che in data 21 maggio (record date) risultano legittimate alla percezione del dividendo.

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

"L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Trento n. 8,

- visto il progetto di bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, predisposto dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e nelle singole voci, gli stanziamenti e gli accantonamenti proposti;
- preso atto che, alla data odierna, il capitale sociale deliberato di euro 119.378.836 è sottoscritto e versato per euro 115.402.682 ed è diviso in 115.402.682 azioni da nominali Euro 1,00 ciascuna e che alla data odierna figuravano tra i titoli di proprietà numero 10.071 azioni proprie;

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

delibera

- 1) di approvare il bilancio per l'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2013;
- 2) di ripartire l'utile netto dell'esercizio 2013, pari a euro 94.864.256,00 come segue:

• utile di esercizio	euro	94.864.256,00
• accantonamento alla riserva legale	euro	302.880,00
• utilizzo della riserva utili a nuovo	euro	15.061.604,00
• attribuzione agli azionisti di un dividendo in contanti pari a euro 0,95 per ciascuna delle 115.392.611 azioni ordinarie in circolazione, incluso della quota spettante alle azioni proprie ai sensi dell'art. 2357-ter del Codice Civile, per complessivi	euro	109.622.980,00
- 3) di porre in pagamento il dividendo, al netto delle ritenute di legge in quanto applicabili, a decorrere dal 22 maggio 2014 contro stacco cedola in data 19 maggio 2014 della cedola numero 8 e con data di legittimazione a percepire il dividendo fissata al 21 maggio 2014 (record date);
- 4) di conferire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato - anche disgiuntamente tra loro nonché per il tramite di procuratori speciali - ampio mandato al compimento di tutte le iniziative conseguenti all'assunzione e inerenti all'attuazione della presente deliberazione."

Milano, 10 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE: PROPOSTA DI INNALZAMENTO A 2:1 DEL RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

Signori Azionisti,

come noto, con Provvedimento del 30 marzo 2011 la Banca d'Italia, in recepimento della direttiva 2010/76/CE (cd. CRD 3), ha emanato le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche Disposizioni di vigilanza). La direttiva cd. CRD 3 reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L'obiettivo della norma è quello di pervenire - nell'interesse di tutti gli *stakeholders* - a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

In tale contesto, nel mese di dicembre 2013 Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione pubblica alcune modifiche alle Disposizioni di Vigilanza con lo scopo principale di recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno e il cui termine per il recepimento era fissato al 31 dicembre 2013.

Alla data odierna il provvedimento non è ancora stato emanato, si rappresenta tuttavia che la Banca d'Italia ha precisato fin dalla fase di consultazione che le modifiche alle Disposizioni di Vigilanza devono applicarsi alle remunerazioni riconosciute nell'esercizio 2014.

Si rappresenta che le disposizioni contenute nel documento di consultazione e rilevanti ai fini della presente proposta, attengono a:

- l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- l'attribuzione all'Assemblea degli Azionisti, se previsto dallo Statuto Sociale, del potere di fissare, con una maggioranza qualificata, un rapporto più elevato, comunque entro il limite del 200% (rapporto di 2:1).

Il medesimo documento di consultazione prevede altresì che il Consiglio di Amministrazione trasmetta alla Banca d'Italia, almeno 60 giorni prima di sottoporre l'argomento all'assemblea dei soci la relativa proposta e che, entro 30 giorni dalla assunzione della delibera, al medesimo Organo di Vigilanza venga trasmessa la decisione dell'assemblea dei soci con chiara indicazione dei limiti approvati

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

1. Funzioni aziendali a cui appartengono i soggetti interessati

La proposta prevede di approvare - per le sole funzioni e figure aziendali nel proseguo indicate - la determinazione di un rapporto pari al massimo al 200% (rapporto di 2:1) tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione, in conformità a quanto previsto dalle modifiche alle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari contenute nel documento di consultazione di dicembre 2013.

Le funzioni e figure aziendali per le quali viene formulata la suddetta proposta sono:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale, key manager ricompreso nel Personale più rilevante;
- la Condirezione Generale, affidata a un key manager ricompreso nel Personale più rilevante;
- la Condirezione Generale Area Commerciale, affidata ad un key manager ricompreso nel Personale più rilevante;
- l'Area Governance e Rischi aziendali, affidata a un Direttore Centrale, key manager ricompreso nel Personale più rilevante;
- l'Area Banca, affidata a un Direttore Centrale, key manager ricompreso nel Personale più rilevante;
- I principali manager di rete (un Sales Manager Italia, sette Private Banking Manager, sei Area Manager, tutti ricompresi tra il personale più rilevante della Banca);
- all'interno della Direzione RM, un quadro direttivo che svolge il ruolo di relationship manager, non ricompreso tra il personale più rilevante e che, in virtù di uno specifico accordo sottoscritto in fase di assunzione (avente durata fino alla verifica degli obiettivi attinenti l'esercizio 2015) potrebbe raggiungere il rapporto 2:1 tra remunerazione variabile e fissa.

2. Ragioni sottostanti alla proposta formulata

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

Key Managers (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettori Generali e Direttori Centrali Area Banca e Area Governance e Rischi Aziendali)

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue da sempre la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, soprattutto in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Si ritiene infatti che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possano favorire la competitività ed il governo dell'impresa. Si ricorda altresì che il sistema complessivo di remunerazione - in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale - è uno strumento per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

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

- Banca Generali opera, attraverso reti di financial advisors, private bankers e relationship managers, in maniera lar-

gamente preponderante in specifici settori quali il private banking e l'asset management. Il posizionamento strategico la espone a confrontarsi, oltre che con le tradizionali società concorrenti (tipicamente le banche reti), anche con primari competitors internazionali operanti da lungo tempo in Italia (tipicamente banche private estere) che controllano quote significative del mercato in oggetto, e con i principali istituti bancari italiani a vocazione internazionale. In questo contesto competitivo e alla luce dei brillanti risultati ottenuti negli ultimi anni nel settore del private banking e del trend ancora di forte sviluppo previsto per il comparto, un punto di forte attenzione per Banca Generali è quello di poter disporre di un pacchetto retributivo in grado di trattenere le risorse chiave che hanno garantito in questi ultimi anni il significativo sviluppo dell'istituto e di poter attrarre nuovi manager di talento, in un mercato del lavoro di nicchia dove sono oggettivamente scarse le risorse in grado di gestire efficacemente le sfide attuali e prospettiche;

- l'attuale pacchetto retributivo (per i key managers, così come peraltro per il restante personale della banca) pone al centro dell'attenzione il tema della sostenibilità, tra le cui priorità vi sono quelle di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo l'apporto individuale al successo dell'organizzazione, anche attraverso un'adeguata remunerazione, e disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio. Le politiche retributive sono quindi finalizzate a garantire una remunerazione adeguata a fronte

di una performance sostenibile e sono ispirate anche dai seguenti principi:

- equità interna, poiché la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate;
- competitività, poiché il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato ed è assicurato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione ad indagini retributive sia generali che di settore;
- l'accoglimento della proposta permetterebbe di non incidere sul pacchetto retributivo attualmente applicato ai key managers sopra indicati, che prevede già oggi il superamento della soglia del 1:1 del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, raggiungendo valori attigui alla soglia del rapporto 2:1 (tra il 162% ed il 186%), e in un caso specifico superando tale valore limite (230%). In proposito si evidenzia come una quota molto significativa della remunerazione variabile totale (ricompresa tra il 64% e l'81%) è collegata prevalentemente ad obiettivi di medio/lungo periodo, mediante l'utilizzazione di un meccanismo di Long Term Incentive Plan, con erogazione in azioni, mentre la componente variabile della remunerazione di breve periodo è collegata al raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento, mediante l'applicazione di un meccanismo di Management by Objectives, ed è pagata in cash con un meccanismo di differimento sopra la soglia predeterminata;
- complessivamente la struttura della remunerazione variabile così composta prevede che la quota complessiva pagata con l'erogazione di strumenti finanziari è superiore al 60% per ogni key manager, che la percentuale complessiva pagata up front non supera in ogni caso il 25%; che il periodo massimo di differimento ammonta a 52 mesi totali, di cui gli ultimi 24 mesi attraverso l'utilizzazione dello strumento della retention di azioni di per un importo percentuale della remunerazione variabile complessiva non inferiore al 37,5% del totale; che siano applicate sia ai pagamenti up front che a quelli differiti regole di verifica del superamento dei gates d'accesso e meccanismi di malus e claw-back;
- il pacchetto retributivo è costituito oltre che dalle componenti variabili della remunerazione anche ovviamente da componenti fisse. Il peso della componente fissa è stato predisposto in modo da incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, al fine di scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine;
- la competitività del pacchetto retributivo dei key managers è costantemente monitorata anche con riguardo ai mercati

di riferimento, e si fonda per le principali posizioni manageriali e professionali, sulla valutazione e "pesatura" secondo la metodologia dei punti HAY. Anche sulla base di tali confronti esterni si ritiene che la componente fissa della remunerazione sia ragionevolmente competitiva rispetto a quanto percepito dai principali competitors sul mercato di riferimento.

Tale assunto comporta ulteriori importanti considerazioni:

- un taglio frontale della percentuale della remunerazione variabile, al fine unico di rispettare l'indicazione del rapporto 1:1 tra componente variabile e fissa, senza forme di compensazione, porterebbe in questo momento ad una drastica perdita di competitività e dunque di attrattività dei pacchetti retributivi offerti ai key managers aziendali, con grave rischio di dover assistere alla possibile perdita dei soggetti che in questi anni hanno assicurato l'indiscutibile successo della Banca stessa;
- al fine di garantire un adeguato livello di retention dei manager strategici dell'istituto e al contempo rispettare l'indicazione del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e ricorrente sarebbe allora necessario dover procedere ad una operazione di "riequilibratura" del pacchetto retributivo, fortemente a favore della componente fissa della remunerazione. Tale ipotesi rischia inevitabilmente di irrigidire e far aumentare la struttura dei costi collegati al pacchetto retributivo manageriale, attenuando al contempo il coerente collegamento tra performance aziendali di breve, ma soprattutto di lungo periodo, e la compensation del management, in un contesto aziendale di solido sviluppo economico e reddituale;
- il mantenimento dei pacchetti non va in alcun modo a modificare il rispetto delle regole prudenziali con riferimento particolare ai requisiti in materia dei fondi propri come di seguito illustrato.

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

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

Si rappresenta che anche per questi soggetti - in conformità a quanto previsto dalla Politica in materia di remunerazione della banca - la distinzione fra le due componenti della remunerazione è determinata ex-ante, tenendo conto delle condizioni patrimoniali, reddituali e di liquidità della Banca, prevedendo condizioni di accesso alla remunerazione incentivante (cd. "gates") che impediscono in tutto o in parte la percezione della stessa in caso di mancato raggiungimento delle condizioni previste, la componente incentivante è priva di minimi garantiti, è soggetta al dif-

ferimento pluriennale e a meccanismi correttivi (sistemi di malus o di claw-back) che tengono conto dei medesimi fattori contemplati in sede di predisposizione dei criteri di sostenibilità ex-ante. Contestualmente i meccanismi incentivanti sono strutturati in maniera da non essere contrapposti al miglior interesse del cliente, al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti nei confronti della clientela, evitando rischi legali e reputazionali, che possano ricadere sulla Banca.

I meccanismi incentivanti attualmente previsti per queste figure sono già pertanto strutturati sia per prevenire il rischio di stabilità patrimoniale della banca, sia per promuovere la correttezza dell'operatività, al fine di servire al meglio l'interesse del cliente. Peraltro tali sistemi incentivanti, al fine di indirizzare tempestivamente l'azione commerciale della banca, come di consueto, sono stati presentati ed illustrati ai rispettivi destinatari fin dal mese di dicembre e già prevedono in molti casi il superamento del rapporto 1:1 fra remunerazione variabile e fissa. Tale struttura complessiva della remunerazione è diretta conseguenza della fase di forte sviluppo che il settore della promozione finanziaria e del Private Banking stanno attraversando, e che vede Banca Generali fra i protagonisti, con livelli di produttività pro-capite in termini di raccolta netta, sia totale che in prodotti di risparmio gestito ed assicurativo, ai vertici del mercato.

Si evidenzia come tali risultati siano il frutto, oltre che di precise scelte strategiche e commerciali effettuate dalla Banca, anche dell'attività di selezione e formazione della struttura manageriale di rete, che ha consentito nel tempo di creare un gruppo di Manager di elevata competenza tecnica e manageriale, che hanno contribuito in misura rilevante all'ottenimento di importanti risultati, in termini sia di produttività commerciale delle reti coordinate, che di reclutamento di figure provenienti da aziende terze di elevata professionalità, oltre a svolgere un indispensabile attività di controllo sulla correttezza dei comportamenti delle reti stesse, anche al fine di assicurare che la consulenza ed il collocamento dei servizi e prodotti avvenga nel rispetto del miglior interesse della clientela.

Si sottolinea che il gruppo di Manager di rete di cui trattasi ha ormai raggiunto livelli di integrazione, conoscenza dell'azienda e articolazione territoriale che rappresentano la migliore garanzia

di continuità nel tempo dei risultati raggiunti negli anni passati; in tale contesto l'introduzione di una riduzione della componente non ricorrente della remunerazione, al fine di rispettare il rapporto di 1:1 tra componente variabile e fissa, comporterebbe un elemento di forte instabilità, con il rischio di determinare il passaggio di tali figure alle aziende concorrenti, disposte ad offrire condizioni relative alla parte ricorrente della remunerazione molto elevate, potendo contare su figure già formate e dotate di notevole esperienza e conoscenza del territorio nel quale operano, evitando in tal modo investimenti in selezione e formazione. Ciò priverebbe la Banca di figure indispensabili alla gestione, coordinamento e controllo delle reti commerciali, mettendo a rischio il raggiungimento degli obiettivi aziendali, considerata la ridotta presenza di figure manageriali di Rete di talento nel settore. Inoltre la Banca subirebbe il rischio di perdere un importante patrimonio di relazioni e conoscenze sul territorio, sia in termini di clientela che di istituzioni, utile a rendere più efficace l'azione commerciale e più mirata l'attività in settori collegati. Infine si deve valutare anche il rischio che tali figure manageriali, in virtù della leadership ormai loro riconosciuta dalle risorse coordinate, possano trascinare nel loro eventuale passaggio ad aziende concorrenti anche altre figure (promotori finanziari e private banker), vanificando i notevoli investimenti fatti dalla banca negli anni passati per il rafforzamento della rete (in termini di reclutamento, formazione, uffici, dotazioni informatiche, etc.). Di fronte a questi evidenti rischi, la Banca potrebbe essere costretta ad innalzare la componente di remunerazione ricorrente a discapito di quella incentivata, aumentando i costi fissi e riducendo l'efficacia dell'azione commerciale, con evidenti conseguenze sul conto economico e sulla capacità di continuare ad investire in prodotti, tecnologia, formazione.

Relationship Manager

Le ragioni a supporto della proposta di elevamento del rapporto di cui trattasi con riferimento alla figura di un unico relationship manager sono determinate dalla necessità di rispettare il contratto in essere fino alla scadenza prevista della verifica relativa ai risultati dell'esercizio 2015.

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

In relazione alle implicazioni della proposta sulla capacità della banca di continuare a rispettare, anche in via prospettica, tutte le regole prudenziali, con particolare riferimento ai requisiti in

materia di fondi propri, di seguito si rappresenta la serie storica dei principali indicatori di riferimento:

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

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

In ottica prospettica si rappresenta che la stima dei ratio sui dati di chiusura provvisoria dell'esercizio al 31/12/2013 porta alla seguente quantificazione:

- T1R: 14,24%
- TCR: 14,85%

mentre la proiezione al 31/12/2014 - precisato che una stima più puntuale di T1R e TCR al 31/12/2014 verrà esposta all'interno della rendicontazione ICAAP - in coerenza con quanto assunto nell'ambito della definizione del budget porta alla seguente quantificazione:

- T1R: 12,2%
- TCR: 12,5%

Si rappresenta quindi come tutte le rilevazioni storiche, nonché le previsioni per 2013 e 2014, si pongono al di sopra della soglia normativa cd. Basilea II (8%), ma anche al di sopra della nuova soglia cd. Basilea III comprensiva di un'ulteriore buffer di conservazione del capitale (10,5%). La stima effettuata del Patrimonio di Vigilanza con le nuove regole Basilea III al 31/12/2013 determina un aggregato assolutamente in linea rispetto a quello calcolato con le regole Basilea II (ca. +0,8%); si ritiene conseguentemente che la stima fatta di T1R e TCR per dicembre 2014 sia in linea anche rispetto alle nuove regole Basilea III.

Quanto rappresentato conferma in via generale la sostenibilità della proposta, in quanto il diverso limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa non pregiudicherebbe il rispetto della

normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri.

Si rappresenta infine che a supporto della proposta il Consiglio di Amministrazione ha conferito incarico a un advisor indipendente (Mercer Italia) al fine di ottenere un'opinione in merito alla sostenibilità della proposta formulata e delle sue motivazioni. Gli esiti di tale attività sono riflessi nell'opinione rilasciata in data 10 febbraio 2014 dalla società Mercer Italia ed allegata alla presente Relazione sub A).

Ricordato che sotto il profilo deliberativo il provvedimento di consultazione prevede che, in assenza di diverse previsioni statutarie, la proposta si intende approvata dall'assemblea ordinaria se:

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

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

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

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Trento n. 8,

- visto il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 e successive proposte di modifica contenute nel documento di consultazione di dicembre 2013;

- esaminato il testo della proposta del Consiglio di Amministrazione in merito all'innalzamento, per taluni soggetti, a 2:1 del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, come contenuta nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;
- preso atto dei soggetti identificati nella Relazione di cui al punto precedente e delle motivazioni sottostanti alla proposta stessa;
- presa visione della Opinione rilasciata in data 10 febbraio 2014 dalla Società Mercer Italia;
- verificato che la proposta stessa non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- considerato che l'articolo 13 dello Statuto Sociale, come modificato al precedente punto all'ordine del giorno, prevede la possibilità di determinare un rapporto più elevato;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

delibera

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

Milano, 14 febbraio 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



TALENT • HEALTH • RETIREMENT • INVESTMENTS



Gruppo Banca Generali

Fairness opinion sul rapporto tra remunerazione fissa e
variabile in relazione alle richieste del regolatore

10 febbraio 2014





Indice

1. Premessa	3
2. La normativa.....	3
- Riferimenti normativi contenuti all'interno del documento in consultazione	4
- Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana al documento in consultazione	5
3. Fairness opinion della Consulenza	7
- Perimetro per cui si vuole prevedere un rapporto variabile fisso di 2:1	7
- Performance storica del Gruppo	8
- Contesto Competitivo	8
- Correlazione Performance storica del Gruppo – Retribuzioni offerte.....	10
- Processo di valutazione della corretta applicazione delle politiche retributive	11
- Conclusioni.....	12
4. Allegati.....	14
- Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali	14



Roma, 10 febbraio 2014

Premessa

Il Gruppo Banca Generali ha chiesto a Mercer una fairness opinion al fine di valutare la possibilità di estendere i limiti del rapporto tra remunerazione fissa e variabile secondo quanto previsto dal regolatore.

Banca d'Italia infatti, nelle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, al fine di recepire le novità introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), ha richiesto di introdurre un limite massimo al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione (1:1).

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, l'Assemblea può deliberare un limite maggiore (2:1).

Il presente documento riporta una sintesi della normativa e il relativo parere della Consulenza.

Il parere di conformità è stato elaborato sulla base d'interviste condotte presso Banca Generali e sulla documentazione ricevuta.

La normativa

A dicembre 2013 Banca d'Italia ha sottoposto a pubblica consultazione alcune modifiche al provvedimento del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari.

Il documento in consultazione, di cui si aspetta la versione definitiva nei prossimi giorni, come detto in precedenza è volto in larga misura a recepire le novità introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4 – art.94 1g, lett i).

Una delle principali novità è il limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile e le relative modalità per aumentare questo vincolo.



Riferimenti normativi contenuti all'interno del documento in consultazione

- Pag. 1: Sintesi delle modifiche proposte:
 - *“introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; la norma è volta ad evitare compensi variabili estremamente elevati e sbilanciati rispetto a quelli fissi, che potrebbero favorire l'assunzione eccessiva dei rischi e non essere coerenti con politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sane e prudenti;”*
- Pag. 8: Organi aziendali e funzioni di controllo, ruolo dell'assemblea:
 - *“Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, l'assemblea delibera inoltre su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore a quello stabilito nel par. 5.1, secondo le modalità ivi previste.”*
- Pag. 12: Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, rapporto tra componente fissa e componente variabile:
 - *“Le banche fissano ex-ante limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso, in modo sufficientemente granulare. Con riferimento alla remunerazione individuale il limite non può superare il 100% (rapporto di 1:1).”*
 - *“Solo se previsto dallo statuto, l'assemblea può fissare un rapporto più elevato, ma comunque entro il limite del 200% (rapporto di 2:1). La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica. La proposta indica almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero e di quanti siano identificati come personale più rilevante; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettive, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali. Salvo che lo statuto preveda quorum più elevati, la proposta si intende approvata dall'assemblea ordinaria se”:*
 - *“in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente;”*
 - *“in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita.”*



- *“Il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente, nella banca.”*
- *“L'organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca d'Italia:
 - almeno 60 giorni prima di sottoporre l'argomento all'assemblea dei soci, la proposta – munita delle relative indicazioni – cui va aggiunta l'evidenza che il diverso limite non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
 - entro 30 giorni dalla sua assunzione, la decisione dell'assemblea dei soci con chiara indicazione dei limiti approvati.”*
- *“Resta fermo il principio secondo cui quanto più alta è l'incidenza della parte variabile sul fisso, tanto più rigorosi devono essere i criteri adottati nel rispetto delle condizioni di cui al par. 5.2.”*

Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana al documento in consultazione

Il 12 gennaio 2014 l'Associazione Bancaria Italiana, in risposta al documento in consultazione di Banca d'Italia, ha predisposto il suo *position paper*.

Di seguito i passaggi relativi alla tematica in oggetto:

“È stata richiesta la modifica dello statuto per consentire all'assemblea di deliberare su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a quella 1 a 1.

Non si ritiene necessaria una modifica statutaria per l'approvazione di tale previsione.

Si richiede di prevedere che sia l'assemblea – che approva le politiche di remunerazione – a deliberare sull'incremento del limite tra remunerazione variabile e fissa.

Laddove si confermasse la richiesta della modifica dello statuto, nel caso dei gruppi sarà necessario intervenire sugli statuti delle singole aziende, non essendo sufficiente la modifica dello statuto della sola capogruppo.

I tempi per le modifiche statutarie sono lunghi e quindi, per rendere concretamente applicabile la previsione nelle politiche di remunerazione per il 2014, si chiede un regime transitorio per il 2014.

In tale regime dovrebbe essere consentita una delibera assembleare per prevedere un aumento del limite nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa per il 2014. Si provvederà quindi successivamente alla modifica degli statuti.”



(...)

“La formulazione proposta da concreta attuazione alla CRD4 (art. 94, comma 1, lettera g, punti i) e ii)), ma estende l'applicazione del limite 1 a 1 al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa – e la possibile elevazione al massimo di 2 a 1 - a tutto il personale e non solo al personale più rilevante, come previsto dalla Direttiva comunitaria.”

(...)

“Tutto ciò premesso, si richiede di prevedere che i limiti al rapporto tra remunerazione variabile e fissi siano riferiti al solo personale più rilevante, come stabilito nella Direttiva in corso di recepimento.

Un'applicazione più estensiva della Direttiva genera una disparità concorrenziale e rappresenta una limitazione della competitività degli istituti bancari italiani nel panorama europeo e internazionale.

Ciò è ancora più significativo oggi dal momento che 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno quindi potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Per quanto concerne la modifica dello statuto per consentire all'assemblea di approvare un rapporto tra remunerazione variabile e fissa superiore a 1 si rimanda alle osservazioni formulate al punto 4.1 Ruolo dell'assemblea.”



Fairness opinion della Consuenza

Nelle seguenti pagine viene fornita la Fairness Opinion della Consuenza in considerazione delle interviste condotte, delle informazioni ricevute e delle analisi elaborate.

Perimetro per cui si vuole prevedere un rapporto variabile fisso di 2:1

Banca Generali, come previsto dalle disposizioni di Banca di Italia di marzo 2011, ha condotto un processo di autovalutazione per identificare il personale rilevante sulla base della nuova struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2013.

Per quanto attiene l'identificazione del "personale rilevante" sono state identificate le seguenti categorie di soggetti, la cui attività professionale è ritenuta avere un impatto rilevante sul profilo di rischio:

- A) Key Managers
- B) Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali con rapporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale o al Co-Direttore Generale
- C) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo
- D) Altri risk takers
- E) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della Banca.

Il Gruppo Banca Generali sta valutando la possibilità di richiedere un rapporto superiore a quello previsto dalla normativa (1:1) esclusivamente per i Key Manager e nello specifico per:

- 1) Amministratore Delegato e Direttore Generale: Dott. Motta
- 2) Co-Direzione Generale: Dott. Fancel
 - 3) Area Banca: Dott. Insaghi
- 4) Co-Direzione Generale Area Commerciale: Dott. Mossa
- 5) Area Governance e Rischi Aziendali: Dott.ssa Rustignoli



Performance storica del Gruppo¹

Banca Generali rappresenta uno dei leader di mercato nella gestione del risparmio con più di 200.000 clienti, quasi € 30 miliardi di asset gestiti e una raccolta netta di oltre € 2 miliardi. Nata nel 1998 dall'esigenza del Gruppo Generali di concentrare in un'unica istituzione nazionale tutte le attività e i servizi riguardanti la gestione del risparmio, Banca Generali è stata ed è tutt'oggi protagonista di un percorso di continua crescita:

- gli indicatori di **patrimonializzazione** sono ben superiori rispetto ai livelli richiesti dal regolatore ed evidenziano una forte solidità e una **prudente gestione del rischio** (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 3);
- il **titolo borsistico** ha registrato un trend positivo in un periodo di forte crisi economica, in particolar modo per il settore bancario e assicurativo (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 4);
- i **dividendi per azione**, alla luce degli ottimi risultati realizzati, sono in crescita (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 5).
- il **patrimonio gestito** è cresciuto cinque volte più velocemente rispetto alla media di settore (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 1);
- la **raccolta netta**, nonostante andamenti macroeconomici discontinui, ha dimostrato una forte continuità e potenzialità di crescita (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 2);

Contesto Competitivo (business e mercato del lavoro)²

I mercati di riferimento per Banca Generali sono quelli del risparmio gestito e della distribuzione tramite le reti di promotori finanziari. I principali competitor sono Banca Mediolanum, Banca Fideuram, Finecobank, Allianz Bank e Gruppo Azimut.

¹ Fonte: Banca Generali 2012 Results and Business Outlook e Banca Generali Investor Presentation January 2014

² Fonti: Banca Generali Investor Presentation January 2014 e Assoreti



Considerando invece il mercato più ampio del private banking in Italia, secondo il rapporto Magstat al 31/12 /13, i primi player di mercato e quindi possibili competitor di Banca Generali sono Gruppo Intesa SanPaolo, Unicredit Group, il Gruppo UBI, UBS Italia e Banco Popolare.

Nel complesso quindi, Banca Generali opera in una arena competitiva decisamente ampia e variegata composta dalle maggiori banche commerciali italiane, da banche d'affari straniere operanti in Italia e da reti di promozione finanziaria.

Secondo il rapporto di Assoreti, Banca Generali nel 2013 si è posizionata sul mercato italiano:

- al quinto posto per raccolta netta, 13,4 % del mercato italiano (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 6);
- al primo posto per raccolta netta per singolo promotore, 98% superiore alla media del mercato (Allegato 1: Grafici sull'andamento di Banca Generali, figura 7).

Nel complesso, durante l'esercizio 2012, in un contesto economico caratterizzato dalla forte volatilità dei mercati finanziari e dalla crisi del debito sovrano europeo, Banca Generali ha continuato a incrementare la propria quota di mercato sviluppando il suo differenziale competitivo costituito da uno specifico complesso prodotti-rete servizio di qualità.

Per assicurare la continuità dei risultati, a cui hanno contribuito anche i sistemi retributivi adottati, il Gruppo Banca Generali ha la necessità di competere sul mercato del lavoro con le stesse armi degli attuali e futuri competitor.

Nell'attuale contesto competitivo, al fine di massimizzare l'*attraction* e la *retention* delle risorse chiave che contribuiscono a sostenere le performance, è di fondamentale importanza poter offrire pacchetti retributivi competitivi (nel rispetto del profilo di rischio e delle performance ottenute).



Nel caso Banca Generali fosse costretta a ridurre gli attuali target utilizzati nei sistemi incentivanti avrebbe probabilmente difficoltà nel mantenere o attirare in azienda le professionalità fondamentali per perseguire il trend di risultati ottenuti negli ultimi anni.

Correlazione Performance storica del Gruppo – Retribuzioni offerte

Nella seguente tabella viene analizzata l'evoluzione storica del pacchetto retributivo del Capo Azienda rispetto all'evoluzione dei risultati aziendali come proxy della politica retributiva di Banca Generali.

Ai fini della seguente analisi, per retribuzione fissa, si intende esclusivamente la Remunerazione Annuale Lorda e gli Emolumenti per le cariche societarie.

Esempio: Amministratore Delegato

PIERMARCO MOTTA		2006	2008	2007	2008	2008	2010	2011	2012	2013
Remunerazione Ricorrente (in €)	Dirigente	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	696.000	750.000	750.000	750.000	750.000
	A.D.								250.000	250.000
Remunerazione Variabile Massima (in €)	Bi-ve	200.000	700.000	200.000	200.000	750.000	450.000	450.000	700.000	390.000
	L.T.I.						84% Ret. Abc	84% Ret. Bbc	120% Ret. Bbc	170% Ret. Bbc
	Stock Grant		7.278.294 22.000.000							

PRINCIPALI RISULTATI DI BANCA GENERALI

Risultato Operativo Banca (in mln di €)	27,53	62,29	59,29	57,60	102,30	111,30	104,11	132,60	
Utile Netto Banca (in mln di €)	1,70	4,20	15,39	7,30	63,20	82,20	73,40	129,20	149,145 (bilancio)
Capitalizzazione Banca (in mln di €)		1.057	750	306	924	1.038	903	1.457	2.254

Come si nota dalla tabella riportata, a fronte di:

- un risultato operativo banca aumentato del 210% nel periodo 2006-2012,
- un utile netto banca aumentato del 810% nel periodo 2006-2012,
- una capitalizzazione in borsa cresciuta del 38% nel periodo 2006-2012;
- un Tier 1 Capital Ratio, negli anni 2011, 2012 e 2013 sempre superiore alle richieste del regolatore (si veda allegato 1, figura 3);



il pacchetto retributivo offerto ha registrato le seguenti variazioni:

- la remunerazione ricorrente offerta per il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 2006 al 2013 è aumentata dello 0%,
- l'opportunità a target dei sistemi di incentivazione variabile è cresciuta ed in particolare, a partire dal 2010, viene garantito un migliore bilanciamento tra componenti di breve e medio-lungo termine.

Processo di valutazione della corretta applicazione delle politiche retributive

La politica e di incentivazione adottata da Banca Generali, come da richiesta del regolatore, prevede il coinvolgimento ex ante della funzione Compliance ed ex post della funzione Audit.

La Consulenza ha valutato il coinvolgimento di queste funzioni nel processo di governance delle politiche retributive e le risultanze dei pareri e degli audit eseguiti negli ultimi anni.

A seguito dei documenti presi in visione, di cui si riporta di seguito la conclusione, si è appurato un corretto allineamento alle disposizioni di Banca d'Italia ed una corretta applicazione delle stesse.

Verifica dell'Audit su esercizio 2011³:

"La revisione consente di esprimere completa assurance sulla conformità operativa delle prassi di remunerazione alla normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 20 aprile 2011 ed ha evidenziato la presenza di un sistema di controllo interno efficace ed adeguato a presidio della regolarità dei comportamenti."

³ Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2011



Verifica della Compliance su politiche 2012⁴

"Date tali premesse e considerato il principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione."

Verifica dell'Audit su esercizio 2012⁵:

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

Valutazione della Compliance su politiche 2013⁶:

"Date tali premesse e considerato il principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione. A tal proposito, in linea con le raccomandazioni contenute nella comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo u.s. sopra richiamata, si ritiene che la previsione di adeguati obiettivi quantitativi di natura finanziaria all'interno del sistema premiante, unitamente ai gate d'accesso già identificati, sia idonea ad assicurare un'opportuna contrazione della remunerazione variabile sino al completo annullamento della medesima nel caso di scenari negativi per il gruppo bancario."

Conclusioni

La Consulenza ritiene che ridurre la retribuzione variabile offerta ai Key Manager, al fine di rientrare nel vincolo 1:1, possa avere risultati non utili anche in relazione alla capacità di trattenerne e attirare le risorse migliori in un mercato estremamente competitivo.

In considerazione dei seguenti punti, la Consulenza suggerisce di richiedere l'approvazione all'Assemblea degli Azionisti per aumentare il rapporto variabile-fisso a 2:1:

- non vi sono modifiche rispetto ai precedenti sistemi (non si cerca di aumentare le componenti variabili ma di non ridurle);

⁴ Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2012 al quadro normativo di riferimento

⁵ Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione – esercizio 2012

⁶ Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2013 al quadro normativo di riferimento



- cambiando i sistemi retributivi si potrebbe correre il rischio di aver maggior difficoltà nel reperire e trattenere le migliori risorse manageriali sul mercato, figure fondamentali per garantire la continuità del business nel contesto in cui Banca Generali opera;
- la Compliance, nel corso delle analisi fatte, ha sempre ritenuto le politiche implementate in linea con la normativa e non vi è stato alcun rilievo a seguito delle verifiche condotte dall'Audit;
- la performance storica del Gruppo risulta essere eccellente e le componenti variabili ben collegate ai risultati ottenuti e al profilo di rischio definito⁷;
- non sono stati fatti di recente aumenti di capitale;
- i sistemi prevedono già meccanismi di malus e claw-back volti a garantire, in caso di performance non sostenibili, la riduzione o restituzione dei bonus erogati;
- non vi è alcun impatto sui coefficienti patrimoniali, che tra l'altro sono sempre stati al di sopra della soglia minima richiesta dalla vigilanza, poiché il Gruppo non sta aumentando rispetto al passato il variabile a target.

⁷ Si vedano i regolamenti del piano di incentivazione di breve e lungo termine e gli indicatori sottostanti. Piano di Breve Termine: Gate di accesso Total Capital Ratio e Liquidity Ratio; Tra gli indicatori individuali RoRAC e Risultato Operativo. Piano di Incentivazione di Lungo termine: Gate di accesso Solvency Ratio di Gruppo, Total Capital Ratio e Liquidity Ratio di Banca Generali; Indicatori sottostanti sia di carattere assoluto (Roe) che relativo (TSR).



Figura 3: Indicatori di patrimonializzazione



La stima dei ratio sui dati di chiusura provvisoria dell'esercizio al 31/12/2013 proietta le seguenti:

T1R: 14,24%; TCR: 14,85%.

Mentre la proiezione al 31/12/2014, già presentata al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della definizione del budget stima la seguente:

T1R: 12,2%; TCR: 12,5%.

Figura 4: Andamento del titolo borsistico

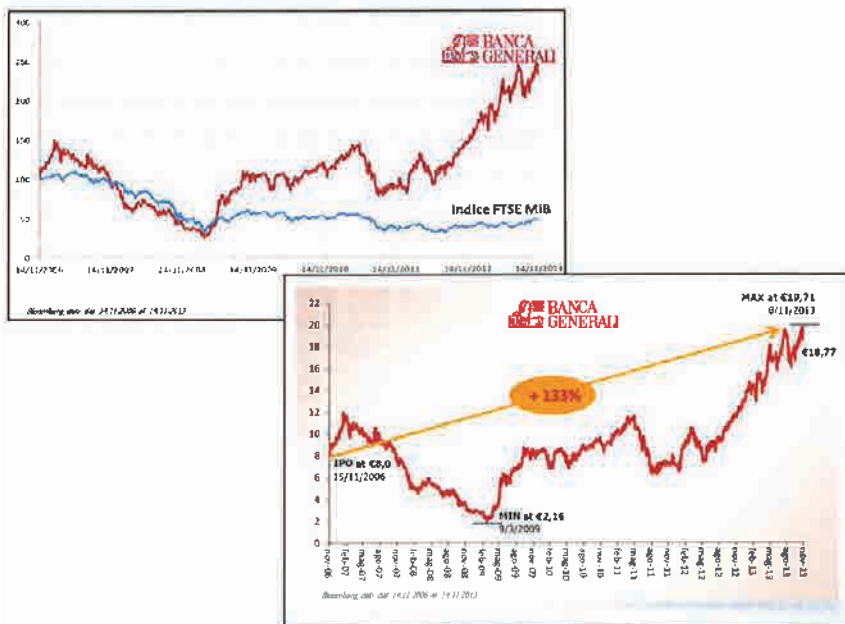




Figura 5: Dividendi per azione

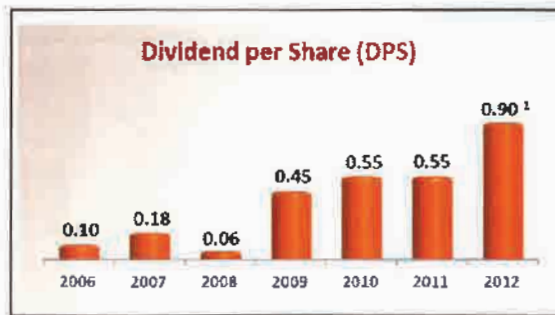


Figura 6: Ranking per raccolta netta

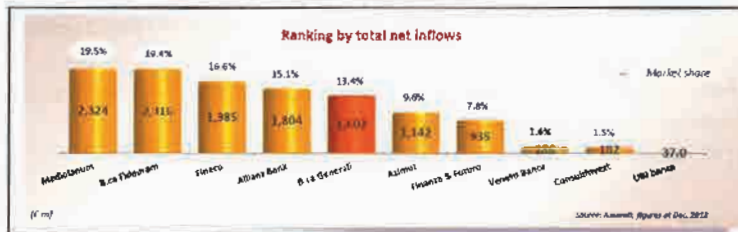


Figura 7: Ranking per raccolta netta/# promotori

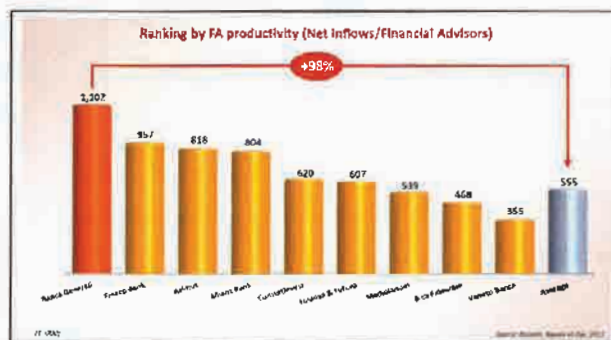




Figura 5: Dividendi per azione

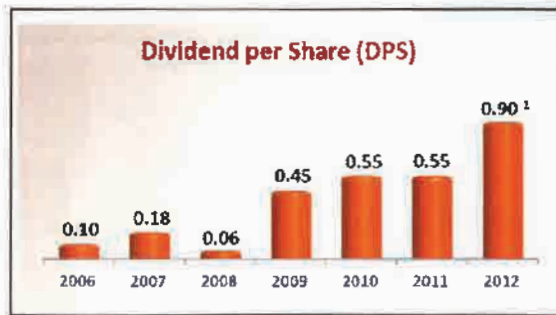
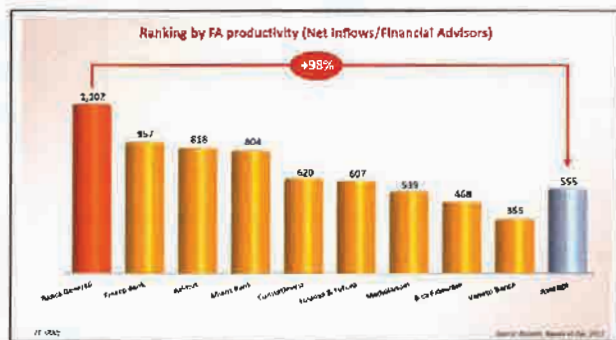


Figura 6: Ranking per raccolta netta



Figura 7: Ranking per raccolta netta/# promotori



POLITICHE SULLA REMUNERAZIONE: POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO E RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE STESSE NELL'ESERCIZIO 2013

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che, in un'ottica di rafforzamento degli standard minimi di organizzazione e governo societario ed al fine di assicurare una "sana e prudente gestione" (come previsto dall'articolo 56 del D. Lgs. 385/1993), la Banca d'Italia con il Provvedimento n. 264010 del 4 marzo del 2008 intitolato "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", ha delineato un quadro normativo che attribuisce al sistema di governo societario un ruolo centrale nella definizione delle strategie aziendali e delle politiche di gestione e controllo dei rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria. Ad ulteriore conferma del rafforzamento della centralità di tale ruolo la Banca d'Italia, come si dirà nel seguito, ha avviato un processo di aggiornamento di dette Disposizioni attraverso una consultazione pubblica avviata nel mese di dicembre 2013.

Con successivo Provvedimento del 30 marzo 2011 la Banca d'Italia, in recepimento della direttiva 2010/76/CE (cd. CRD 3), ha emanato le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche Disposizioni di vigilanza). La direttiva in parola ha in particolare stabilito principi e criteri specifici a cui le banche, nel rispetto del criterio di proporzionalità, devono attenersi, al fine di: garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L'obiettivo della norma è stato quello di pervenire - nell'interesse di tutti gli *stakeholders* - a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

In tale contesto complessivo, nel mese di dicembre 2013, Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione pubblica alcu-

ne modifiche alle Disposizioni di vigilanza. Esse sono volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno 2013 ed il cui termine per il recepimento era fissato al 31 dicembre 2013. Allo data odierna il documento definitivo non è stato ancora pubblicato e, conseguentemente, le modifiche non sono in vigore.

Le stesse attengono principalmente a:

- l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- l'attribuzione all'assemblea dei soci del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite comunque di 2:1;
- il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex post (*malus* e *claw-back*);
- la previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale;
- l'attribuzione all'EBA del potere di definire *regulatory technical standards* su: (i) i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante; (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili.
- la revisione di altre regole già contenute nella CRD 3.

Si rappresenta che la Banca ha in ogni caso avviato il processo di allineamento delle proprie politiche retributive ai principi sottesi alle modifiche che saranno apportate alle Disposizioni di vigilanza, mantenendo peraltro necessariamente fermo il riferimento alla normativa attualmente in vigore tenuto conto che non è, allo stato, conosciuto o conoscibile quello che sarà il contenuto finale delle suddette previsioni.

Si evidenzia inoltre che, a completamento del nuovo quadro normativo che si sta delineando, nel mese di dicembre 2013, Banca d'Italia ha posto in consultazione anche le modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del marzo 2008. Tale documento prevede tra l'altro che tra le "banche di maggiore dimensione e complessità operativa" siano incluse anche le banche quotate.

In tale complesso scenario evolutivo, la normativa di riferimento resta comunque invariata nel prevedere:

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

Al tempo stesso si ricorda che, con propria delibera del 23 dicembre 2011, la Consob ha dettato una sistematica disciplina che ha razionalizzato le disposizioni vigenti sulla trasparenza informativa della remunerazione degli esponenti degli emittenti titoli quotati. In tale ambito è richiesto a questi ultimi, tra l'altro, di predisporre una relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di compensi da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.

Il sopra descritto quadro di riferimento è poi completato dalle raccomandazioni dettate dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, al quale la Vs. Società aderisce, che recepiscono i principali contenuti delle Raccomandazioni emanate dalle autorità europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vs. attenzione la Relazione sulla remunerazione, qui allegata, che è composta da due sezioni: la prima illustra la politica della Società e del Gruppo in materia di remunerazioni; la seconda offre evidenza delle modalità con le quali tale politica è stata attuata nell'esercizio 2013, dando altresì disclosure dei compensi effettivamente corrisposti.

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

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

- in sede di definizione delle politiche di remunerazione, la funzione di compliance è chiamata a valutare la rispondenza delle politiche stesse al quadro normativo di riferimento, verificando, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia

coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- la funzione di revisione interna è chiamata a verificare con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di vigilanza.

Vi informiamo quindi che gli esiti di dette verifiche, che attestano (i) la rispondenza delle politiche di remunerazione del Gruppo Bancario per l'anno 2013 al vigente quadro normativo di riferimento e (ii) la conformità operativa delle prassi di remunerazione alla normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 24 aprile 2013, sono riportati, per estratto, nel documento allegato.

Infine Vi ricordiamo che il citato provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 richiede pure che il "Comitato Remunerazione" (i.e. Comitato per la Remunerazione e Nomine) fornisca adeguato riscontro in merito all'attività da esso svolta in materia di politiche di remunerazione agli organi aziendali, compresa l'Assemblea e che tale riscontro è pure contenuto nel documento allegato.

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

"L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Trento n. 8,

- visto il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- visto l'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58;
- visto l'art. 84-quater della deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto l'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate (secondo il testo approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance);
- esaminato il testo della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e del Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011, ivi inclusa la sua sezione seconda;
- preso atto degli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di internal audit e di compliance;
- preso atto dell'attività svolta dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito;
- udito il parere favorevole rilasciato dal Collegio Sindacale,

prende atto

dei contenuti della Seconda Sezione del testo della Relazione sulla Remunerazione inerenti all'attuazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013 e

- 2) di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione di dare attuazione alle politiche di remunerazione, anche avvalendosi della facoltà di subdelegare ad uno dei suoi componenti la concreta realizzazione delle stesse”.

delibera

- 1) di approvare la Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, che illustra la politica in materia di remunerazione della Società e del Gruppo;

Trieste, 1° aprile 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazione sulla remunerazione: politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario e resoconto sull'applicazione delle politiche stesse nell'esercizio 2013

INDICE

Sezione I - Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario	44
1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva	44
2. Destinatari delle politiche di remunerazione	47
2.1 Individuazione del personale più rilevante	47
2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	48
3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione	49
3.1 Assemblea degli Azionisti	49
3.2 Consiglio di Amministrazione	49
3.3 Comitato per la Remunerazione e Nomine	50
3.4 Amministratore Delegato	51
3.5 Collegio Sindacale	51
3.6 Funzioni aziendali di controllo interno	51
3.7 Risorse Umane e altre funzioni	51
4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati	52
4.1 Soglie minime d'accesso (gate d'accesso)	52
4.2 Differimento dell'erogazione del compenso variabile	52
4.3 Meccanismi di malus e di claw-back	53
4.4 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali	53
5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	54
5.1 Componenti fisse della remunerazione	54
5.2 Componenti variabili della remunerazione	55
5.3 Rapporto tra la componente variabile e ricorrente della remunerazione	56
5.4 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)	56
5.5 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro	56
5.6 Politiche di riferimento	56

6. Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati	57		
7. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni	59		
7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione	59		
7.2 Componenti il Collegio Sindacale	59		
7.3 Personale più rilevante	59		
7.3.1 Key Managers	59		
7.3.2 Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Condirettori Generali	61		
7.3.3 Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo	61		
7.3.4 Altri Risk Takers	62		
7.4 Altro personale	62		
7.4.1 Altri Dirigenti	62		
7.4.2 Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)	63		
7.4.3 Relationship Manager	63		
7.4.4 Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management	63		
8. Promotori Finanziari	64		
8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto	64		
8.2 La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager	64		
8.3 Remunerazione e incentivazione di Area Manager, Sales Manager e Private Banking Manager	65		
8.4 Istituti accessori alla remunerazione standard	66		
8.5 Forme di fidelizzazione	66		
		Sezione II - Resoconto sull'applicazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2013	67
		1. Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati	67
		2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni	69
		2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	69
		2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	69
		2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica	69
		2.3.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale	69
		2.3.2 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2013	69
		2.4 Remunerazioni per Aree di attività	70
		2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante	70
		3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari	72
		4. Tabelle	73
		Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2014 al quadro normativo di riferimento	90
		Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione - esercizio 2013	92
		Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione	94

SEZIONE I - POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO

1. Perimetro normativo di riferimento e finalità perseguite con la politica retributiva

Banca Generali, attraverso l'applicazione della propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

Si ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della banca possano favorire la competitività ed il governo dell'impresa. Inoltre la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Già a partire dall'esercizio 2010 le politiche retributive sono state allineate, come richiesto dalla normativa, alle raccomandazioni del Governatore della Banca d'Italia in materia di "sistemi di remunerazione e incentivazione" emanate con il Provvedimento n. 321560 del 28 ottobre 2009 ed in tale ambito sono stati equiparati nelle logiche di politica retributiva sul compenso incentivante dirigenti e principali manager di rete, al fine di garantire massimo allineamento ai nuovi principi tra tutto il personale operante all'interno del Gruppo Bancario. Nei successivi esercizi le politiche retributive sono state elaborate in linea con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche le "Disposizioni") del 30 marzo 2011, che hanno recepito a livello regolamentare la direttiva cd. CRD III, che ha introdotto regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche ed imprese di investimento. La direttiva in parola ha in particolare stabilito principi e criteri specifici a cui le banche si sono dovute attenere al fine di (i) garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione; (ii) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; (iii) assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; (iv) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e (v) rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza. L'obiettivo della norma è stato quello di pervenire - nell'interesse di tutti gli *stakeholders* - a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a

fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

In tale contesto complessivo, nel mese di dicembre 2013 Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione pubblica alcune modifiche alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche il "Documento di consultazione"). Esse sono volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV), approvata il 26 giugno 2013 ed il cui termine per il recepimento era fissato al 31 dicembre 2013. Tenuto conto che il termine ultimo per eventuali osservazioni era il 12 gennaio 2014, si è attualmente in attesa della pubblicazione del documento definitivo. Le modifiche presenti nel documento in consultazione attengono principalmente a:

- l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- l'attribuzione all'assemblea dei soci del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto precedente, nel rispetto di determinate condizioni ed entro il limite comunque di 2:1;
- il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi *ex post* (*malus* e *claw-back*): agli indicatori quantitativi ora previsti, legati al raggiungimento dei risultati, sono aggiunti indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale;
- la previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale;
- l'attribuzione all'EBA del potere di definire *regulatory technical standards* (di seguito *RTS*) su: (i) i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante; (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili. Gli *RTS* sono stati adottati da parte della Commissione Europea in data 3 marzo 2014 con apposito Regolamento. Detto Regolamento è ora sottoposto (per un periodo di 1 mese, estendibile per ulteriori 2 mesi) al vaglio del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo; successivamente sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea ed entrerà in vigore in tutti gli Stati membri il 20° giorno successivo alla data di pubblicazione;

la revisione di altre regole già contenute nella CRD III tra cui, ad esempio, la possibilità di pagare la remunerazione variabile garantita e l'aggiornamento degli obblighi di informativa al pubblico.

In attesa della pubblicazione del documento definitivo e della sua entrata in vigore, la Banca ha già avviato il processo di allineamento alle modifiche che saranno apportate alle Disposizioni.

A tal fine, come indicato in taluni specifici passaggi, si è anche tenuto conto del fatto che all'atto dell'emanazione delle Disposizioni, Banca d'Italia fornirà indicazioni sui tempi per la modifica dei contratti e definirà la disciplina transitoria per le parti delle disposizioni oggetto degli RTS dell'EBA.

A completamento del nuovo quadro normativo che si sta delineando, è necessario infine evidenziare che nel mese di dicembre 2013, Banca d'Italia ha posto in consultazione anche le modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche (marzo 2008). Tale documento prevede tra l'altro che tra le "banche di maggiore dimensione e complessità operativa" siano incluse anche le banche quotate. Atteso che la pubblicazione di tali modifiche potrebbe protrarsi nel tempo, si rappresenta che, allo stato, detta previsione priverebbe Banca Generali della possibilità di applicare il principio di proporzionalità assoggettandola alla disciplina più rigorosa prevista per le banche di maggiori dimensioni.

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

Sempre alla fine del 2011, la Consob ha attuato, con la Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123 ter del Testo Unico sulla Finanza, semplificando e razionalizzando le disposizioni vigenti; in tale ambito è richiesto alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata. Ciò ha comportato la necessità di coordinare le discipline emanate in materia dalle due diverse Autorità di Vigilanza.

Date tali premesse, le politiche di remunerazione sono redatte avendo riguardo sia alle modifiche proposte alle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 sia in adempimento delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente

la disciplina degli emittenti come modificato a seguito della citata delibera della Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011.

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

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

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

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

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

- equità interna: la remunerazione deve essere coerente con il ruolo ricoperto, con le responsabilità allo stesso assegnate e con le competenze e capacità dimostrate. Ciò vale sia per le posizioni apicali, sia per le altre fasce di popolazione, per queste ultime coordinandosi con quanto previsto in materia dal contratto collettivo nazionale ed aziendale in vigore;

- competitività: il livello retributivo deve essere equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento; a tale scopo è stato avviato un costante monitoraggio degli stessi e delle loro tendenze, attraverso la partecipazione ad indagini retributive sia generali che di settore;
- coerenza: intesa come capacità di accordare trasversalmente in tutto il Gruppo Bancario trattamenti retributivi analoghi a figure professionali assimilabili, tenendo conto della tipologia di business per cui le medesime operano, l'area geografica di appartenenza ed altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo. Ciò consente al tempo stesso di promuovere la crescita delle risorse anche attraverso la mobilità;
- meritocrazia: intesa come sistema volto a premiare coerentemente i risultati ottenuti ed i comportamenti posti in essere per il loro raggiungimento, che devono essere orientati verso un costante rispetto della normativa e delle procedure in essere e una puntuale valutazione dei rischi.

2. Destinatari delle politiche di remunerazione

In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti, le Disposizioni di Banca d'Italia si applicano all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggior dettaglio in tema di struttura dei compensi, che si applicano al solo "personale più rilevante". Inoltre, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche osservano le Disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell'attività svolta tenendo conto dei criteri enunciati nelle medesime. Il principio di proporzionalità opera su due livelli: (a) come criterio generale, che permette un'applicazione delle norme di principio coerente con le caratteristiche di ciascuna banca e di ciascuna figura aziendale e (b) come criterio specifico, per individuare le banche tenute ad applicare anche le norme di maggior dettaglio. A tale scopo le banche sono suddivise in tre categorie: banche maggiori, banche minori e restanti banche, sulla base della categoria di appartenenza nell'ambito del processo prudenziale di controllo - SREP. Il Gruppo Bancario Banca Generali, sulla base di tale principio e nelle more della pubblicazione delle modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, appartiene alla fascia dimensionale intermedia delle restanti banche. Per tali banche, il documento pubblicato in consultazione prevede che le regole di maggior dettaglio relative ai c.d. *risk takers* - ad eccezione delle previsioni in materia di compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto, che comunque trovano applicazione - possano essere applicate con percentuali, periodi di differimento e di retention almeno pari alla metà di quelli stabiliti e crescenti in funzione delle caratteristiche della banca.

Come precedentemente indicato, le Disposizioni di Banca d'Italia si riferiscono al *personale*, categoria in cui rientrano (i) i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, (ii) i dipendenti e collaboratori e (iii) gli addetti alle reti distributive esterne. Nell'ambito di tale riferimento viene poi individuato il *personale più rilevante* per l'applicazione delle regole di maggior dettaglio.

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

2.1 Individuazione del personale più rilevante

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia per identificare il "personale più rilevante", la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della banca e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Società ha effettuato, con il supporto del

Comitato per la Remunerazione e Nomine, un processo di autovalutazione.

Il sopra richiamato Documento di consultazione di Banca d'Italia chiarisce che per l'identificazione del personale più rilevante hanno carattere vincolante le norme tecniche di regolamentazione (regulatory technical standards - RTS) dello European Banking Authority in quanto le stesse sono direttamente applicabili nell'ordinamento nazionale senza necessità di espresso recepimento. Atteso che, come sopra precisato, gli RTS non sono alla data odierna ancora in vigore - e, conseguentemente, la loro applicazione non è alla data obbligatoria - si rappresenta che in ogni caso, la Banca ha condotto la propria analisi per l'identificazione dei *risk takers* considerando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dagli RTS. L'individuazione del personale più rilevante di seguito indicata, nell'assolvere alle Disposizioni attualmente in vigore, anticipa l'adozione dei criteri definiti dall'EBA, come alla data odierna noti.

La suddetta autovalutazione ha portato ad individuare quali appartenenti alla categoria del personale più rilevante: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli altri componenti della Direzione Generale (il Condirettore Generale e il Condirettore Generale Area Commerciale), i Direttori Centrali - Responsabili di Area -, i responsabili delle principali linee di business, i responsabili delle funzioni di controllo, compreso il responsabile della Direzione Risorse, ed i principali manager di rete. Più in dettaglio sono state identificate le seguenti categorie di soggetti, la cui attività professionale è ritenuta avere o potenzialmente avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca:

- a) *Key Managers*: Amministratore Delegato e Direttore Generale, altri componenti della Direzione Generale e Direttori Centrali (Responsabili di Area);
- b) Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Condirettori Generali (ove non già ricompresi nella categoria dei *Key Managers*): Responsabile della Divisione A.M., Responsabile della Divisione Private Banking, Responsabile della Divisione Financial Planner e Responsabile della Direzione Risorse. Non vengono ricompresi in tale categoria i dirigenti/quadri direttivi responsabili delle funzioni di Comunicazione Esterna, di Pianificazione Strategica, di Investor Relations che pure operano a riporto diretto dell'Amministratore Delegato/Condirettori Generali, in considerazione del ridotto impatto delle suddette funzioni sul profilo di rischio della banca. Per lo stesso motivo non vengono ricompresi i responsabili delle altre funzioni a riporto diretto di altri componenti della Direzione Generale se non per quanto previsto ai punti precedenti. Per le altre società del Gruppo

- Banca Generali: Direttore Generale di Generali Fund Management (di seguito anche GFM);
- c) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali e della Direzione Internal Audit e Responsabili dei Servizi Risk Management, Compliance e Anti Money Laundering;
 - d) Altri *risk takers*: (i) dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che tempo per tempo sono membri del Comitato Crediti avente potere deliberativo e del Comitato Rischi di Banca Generali: alla data del presente documento: Responsabile della Direzione Crediti, e (ii) altri dirigenti responsabili di importanti linee di business: Responsabile della Direzione Finanza. Non vengono invece ricompresi tra gli altri *risk takers* altri soggetti titolari di limitate deleghe operative in materia di credito e di finanza, sia in considerazione dell'importo limitato delle autonomie concesse sia della responsabilizzazione sulla loro attività dei diretti responsabili, ricompresi nelle categorie di cui sopra;
 - e) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca: Sales Manager Italia, Area Manager, Private Banking Manager, Project Manager Italia e Insurance Trainee Manager.

2.2 Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi della Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato. In tale contesto devono intendersi tali i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società. In coerenza con le scelte adottate dalla Società, sono ricompresi in tale categoria gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i componenti della Direzione Generale ed i Direttori Centrali.

Si precisa che nel seguito del documento, allorché si utilizzi genericamente il termine "dirigenti" questo è da intendersi in senso tecnico e quindi non comprensivo degli amministratori e dei componenti effettivi del Collegio Sindacale; peraltro nei diversi passaggi, ove opportuno, sarà fornita apposita precisazione in tal senso.

3. Il processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle politiche retributive è di competenza di organi e/o funzioni diverse e richiede il coinvolgimento e/o il supporto di soggetti differenti, anche a seconda dei destinatari a cui sono rivolte.

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica della politica in materia di remunerazione.

3.1 Assemblea degli Azionisti

In conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, all'Assemblea degli azionisti è attribuita la competenza a:

- i) stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- ii) approvare le politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di sottoporre alla prossima Assemblea degli Azionisti - convocata per il 23 aprile p.v. in prima convocazione e per il 24 aprile p.v. in seconda convocazione - una proposta di modifica dello Statuto Sociale, al fine di introdurre tra le competenze dell'Assemblea stessa, in conformità a quanto previsto dal citato documento in consultazione, la possibilità di derogare, con decisione motivata, al rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile della remunerazione. Tale proposta sarà sottoposta alla predetta Assemblea, ottenuto il provvedimento di accertamento da parte della Banca d'Italia, nell'ipotesi in cui alla data dell'Assemblea stessa le più volte citate proposte di modifica alle disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione siano entrate in vigore.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della corretta attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli Azionisti; in particolare, tale organo, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea, determina, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e Nomine, acquisito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche (compresi i partecipanti ai Comitati consiliari), la retribuzione complessiva del Direttore Generale, dei componenti la Direzione Generale, dei Direttori Centrali e dei responsabili delle funzioni di controllo; inoltre

provvede anche ad individuare i singoli obiettivi da conseguire per dette figure aziendali.

Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea degli azionisti, spetta poi al Consiglio di Amministrazione la definizione delle 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 e del Gruppo Bancario, la cultura aziendale ed il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Il Consiglio di Amministrazione sottopone altresì annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa, corredata anche da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione. Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione e Nomine, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti ed in particolare della Direzione Risorse, dell'Area Governance e Rischi Aziendali, della Direzione Pianificazione e Controllo, del Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale, del Servizio Risk Management e del Servizio Compliance.

3.3 Comitato per la Remunerazione e Nomine

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

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

NOME E COGNOME	CARICA (DATI ALL'8 MARZO 2013)
Paolo Baessato	Presidente del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Fabio Genovese	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007
Ettore Riello	Membro del Comitato Amministratore non esecutivo e indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina e dell'art. 37 comma 1 lett. d) Reg. Consob 16191/2007

Più in particolare, costituiscono compiti del Comitato per la Remunerazione e Nomine per quanto attiene la materia di remunerazione:

- 1) formulare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprano le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Amministratore Delegato: i pareri e le proposte sono espressi sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:
 - a) rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
 - b) incidenza sui risultati aziendali;
 - c) risultati economici conseguiti dalla Società;
 - d) raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- 2) esprimere pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione dei criteri generali del trattamento economico spettante ai dirigenti con Responsabilità strategiche, previa proposta dell'Amministratore Delegato, secondo una valutazione discrezionale ispirata al rispetto dei seguenti criteri:
 - a) il livello di responsabilità e dei rischi connessi alle funzioni svolte;
 - b) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
 - c) le prestazioni svolte a fronte di impegni di carattere straordinario;
- 3) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando l'effettivo conseguimento dei risultati e degli obiettivi assegnati; formulare raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
- 4) esprimere pareri in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e vigilare direttamente sulla loro corretta applicazione;
- 5) esprimere al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti circa l'importo dell'eventuale compenso variabile da attribuire agli esponenti aziendali e ai responsabili delle funzioni di controllo interno e di gestione dei rischi;
- 6) esprimere un giudizio qualitativo sull'attività svolta dalla Direzione Generale, nonché su quella svolta dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e sentito il Comitato Controllo e Rischi, dai Responsabili delle funzioni di controllo interno e di gestione dei rischi;
- 7) formulare pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto; valutare gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- 8) esprimere nell'ambito delle proprie competenze valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance legati ai piani di incentivazione; monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati;
- 9) effettuare attività istruttoria qualora il Consiglio di Amministrazione decidesse di adottare eventuali piani di successione degli Amministratori esecutivi;
- 10) formulare pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di *stock option* e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici ed i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitorare l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
- 11) esprimere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche delle controllate aventi rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ., nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime società;
- 12) riferire sull'attività svolta, dare comunicazioni e formulare proposte e pareri motivati al Consiglio di Amministrazione in tempo utile per la preparazione delle riunioni consiliari convocate per la trattazione della materia dei compensi;
- 13) assicurare idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- 14) collaborare con l'altro comitato interno al Consiglio di Amministrazione, il Comitato controllo e rischi, ai fini della valutazione degli incentivi creati dal sistema di remunerazione;
- 15) svolgere gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione potrà in seguito attribuire al Comitato con apposite deliberazioni;
- 16) riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni in particolare, assicurando la presenza in assemblea attraverso il suo Presidente o altro componente del Comitato.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione e Nomine ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. L'organo di cui trattasi svolge regolarmente le attività propositive e consultive che gli sono proprie, redige i relativi verbali e le relazioni richieste dallo svolgimento dell'attività della banca.

3.4 Amministratore Delegato

L'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli Dirigenti, diversi da quelli la cui competenza è riservata al Consiglio di

Amministrazione, nell'ambito della politica determinata dall'Assemblea dei Soci e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, è di competenza dell'Amministratore Delegato, supportato dalla Direzione Risorse, dall'Area Governance e Rischi Aziendali, dalla Direzione Pianificazione e Controllo, dal Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale, dal Servizio Risk Management e dal Servizio Compliance per le parti di relativa competenza.

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

3.5 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale.

Inoltre, esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

3.6 Funzioni aziendali di controllo interno

Le funzioni di controllo interno della banca collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto sociale, nonché dall'autoregolamentazione, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- la funzione di Internal Audit, verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di settore. Anche in questo caso la funzione riferisce agli organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando altresì eventuali misure correttive; gli esiti della verifica condotta sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- la funzione di Risk Management verifica l'adeguatezza degli indicatori di rischio utilizzati e, in fase di fissazione degli obiettivi, dei relativi parametri da correlare ai livelli di performance.

3.7 Risorse Umane e altre funzioni

La Direzione Risorse garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche.

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

4. Modalità di collegamento tra remunerazioni e risultati

Il sistema retributivo viene definito in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della banca.

In particolare il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili il cui peso è parametrato al peso strategico della posizione a cui, per alcuni managers, si aggiunge la partecipazione a Piani di *Stock Options* o a piani di *Long Term Incentive Plan*, che legano la retribuzione ad obiettivi di lungo termine della società o del gruppo di appartenenza.

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo di *Management by Objectives* coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* per l'esercizio di riferimento, mentre la componente variabile di medio-lungo periodo utilizza strumenti quali piani di *stock options* e *Long Term Incentive Plan* come di seguito più approfonditamente descritti.

In entrambi i casi vengono utilizzati indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza. Tutte le forme di retribuzione incentivante, collegate alla *performance* della banca e del Gruppo Bancario, tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi secondo i principi di seguito descritti.

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

Per il Personale più rilevante (ivi compresi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed i dirigenti con responsabilità strategiche), per gli altri dirigenti, nonché per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario, il collegamento del diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, viene legato al raggiungimento di un *gate* d'accesso di Gruppo Bancario, comune a tutte le suddette figure, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario.

La composizione del *gate* d'accesso del Gruppo Bancario è rappresentata dai seguenti due indicatori:

- ratio* patrimoniale: *Total Capital Ratio*¹, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute - soglia minima del 11,4%;
- ratio* di liquidità: *Liquidity Coverage Ratio*², al fine di aumentare la resilienza a breve termine del profilo di rischio di liquidità della banca, assicurando che disponga di sufficienti attività liquide di elevata qualità per superare una situazione di stress acuto della durata di 30 giorni - soglia minima del 105%.

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

Per ciascun *ratio* viene definita una soglia *on/off*. La condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita. Il *gate* d'accesso non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

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

4.2 Differimento dell'erogazione del compenso variabile

In via generale e fatte salve le disposizioni più stringenti previste per i *Key managers* e nel dettaglio nel prosieguo specificate, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali e per i principali *manager* di rete operanti all'interno del Gruppo Bancario che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a euro 75.000,00 è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di

1. *Total Capital Ratio* - inteso come Patrimonio di Vigilanza/Risk Weighted Assets (RWA) (entrambi gli elementi di calcolo sono di natura segnaletica e contenuti in nota integrativa di bilancio, Parte F/Informazioni sul Patrimonio; viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

2. *Liquidity Coverage Ratio* - inteso come rapporto tra lo stock di [1] attività liquide di alta qualità (cioè facilmente liquidabili sui mercati anche in periodi di tensione e, idealmente, stanziabili presso una banca centrale) e [2] il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress specificato. Detto *ratio*, proposto dall'evoluzione normativa cd. Basilea III, è di natura segnaletica (prima applicazione su base dati del 31 marzo 2014); viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio).

tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo sarà erogato - verificato il superamento del *gate* d'accesso come sopra descritti - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il *bonus*; il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale.

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

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85.

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, dovessero entrare in vigore le modifiche, attualmente riportate nel documento di consultazione in materia di remunerazione e, conseguentemente, (i) il principio di proporzionalità potesse essere esercitato solo con percentuali, periodi di differimento e di retention nel documento stesso indicati o quelli che saranno diversamente individuati e (ii) una parte della remunerazione variabile dovesse obbligatoriamente essere corrisposta in strumenti finanziari, le predette previsioni, se cogenti, verranno applicate alle figure aziendali individuate quali *risk takers* (che percepiscano una remunerazione variabile superiore a euro 75.000,00 e fermo restando che la disciplina di seguito prevista per i *Key Managers* già è allineata alle disposizioni più stringenti), fatta salva l'eventuale disciplina in deroga che dovesse essere emanata per regolamentare la fase transitoria e la salvaguardia dei contratti in essere.

Qualora nel corso dell'esercizio oltre alle modifiche di cui sopra, dovessero entrare in vigore anche le modifiche al provvedimento di Banca d'Italia in materia di governo societario ed il conte-

nuto di tali disposizioni dovesse comportare l'impossibilità per la Banca, in quanto società quotata, di esercitare il principio di proporzionalità, come oggi previsto, le previsioni più stringenti che saranno previste per i *risk takers* dalla normativa che entrerà in vigore, saranno applicate alle suddette figure aziendali (che percepiscano una remunerazione variabile superiore a euro 75.000,00 e fermo restando che la disciplina di seguito prevista per i *Key Managers* già è allineata alle disposizioni più stringenti), fatta salva l'eventuale disciplina in deroga che dovesse essere emanata per regolamentare la fase transitoria e la salvaguardia dei contratti in essere.

4.3 Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

È previsto l'utilizzo, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* e/o su criteri discrezionali, per i *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario di apposito meccanismo di *malus*, per effetto del quale il *bonus*, non viene erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca, e di una clausola di *claw-back* per effetto della quale la Banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4.4 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

Viene confermato che i sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono ispirati anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivata della remunerazione.

5. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Come già anticipato in precedenza il pacchetto retributivo è costituito da componenti fisse e da componenti variabili. Il monitoraggio delle dinamiche retributive, anche con riguardo ai mercati di riferimento, si fonda per le principali posizioni manageriali e professionali, sulla valutazione e "pesatura" secondo la metodologia dei punti HAY.

5.1 Componenti fisse della remunerazione

Secondo tale impostazione le componenti fisse si riferiscono alla remunerazione del ruolo, delle responsabilità allo stesso attribuite e delle competenze manageriali e tecniche possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine.

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

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

5.2 Componenti variabili della remunerazione

Le componenti variabili remunerano i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine. La performance viene valutata con un approccio che tiene conto - a seconda della fascia di popola-

zione e dell'arco temporale considerati - dei risultati conseguiti dai singoli individui, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e, per quanto riguarda le figure apicali, dei risultati dell'azienda/gruppo nel suo complesso.

Il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa è parametrato all'ambito di attività ed al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce: per le aree professionali ed i quadri direttivi non supera di norma il 20% fino ad arrivare di norma per le figure che operano nell'ambito delle unità operative di natura commerciale al 100% (tale valore può risultare più elevato in presenza di piani di ingresso basati su obiettivi di raccolta/ricavo e privi di minimi garantiti) come anche per i gestori operanti nella Divisione A.M. e in Generali Fund Management può raggiungere il 100%, nel caso di raggiungimento pieno dei risultati assegnati. Nell'ambito del rapporto complessivo massimo del 100% per alcune posizioni potrebbe aggiungersi la partecipazione a *piani di incentivazione a lungo termine*.

Attraverso le componenti variabili ricorrenti della remunerazione e gli incentivi di lungo termine (quali ad esempio *long term incentive plan*, piani di *stock options* e sistemi di *bonus differiti*) si persegue in maniera diretta il principio dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del management.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per tutti i dirigenti viene utilizzato il già citato meccanismo di *Management by Objectives*, coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali. Il sistema di *Management by Objectives* è collegato al principio delle *Balanced Scorecards*. L'adozione di questo strumento è tesa a tradurre le strategie del piano industriale di Gruppo in un insieme di obiettivi operativi capaci di influire in modo decisivo sulle performance globali del Gruppo. Gli obiettivi, che sono in linea con quelli strategici previsti dal citato piano industriale di Gruppo vengono assegnati annualmente, in schede comunicate ai singoli destinatari. La finalità di tale strumento è quella della ricerca del massimo allineamento strategico del *management*, in quanto tutte le posizioni dirigenziali contribuiscono alla creazione di valore per gli *shareholder*, attraverso il raggiungimento di obiettivi sia quantitativi che qualitativi, ma comunque misurabili. Questi obiettivi vengono declinati all'interno dell'azienda e viene identificato l'impatto delle singole posizioni al raggiungimento dei relativi target.

La retribuzione variabile è collegata in modo lineare al grado di raggiungimento dei *target* stabiliti per i singoli obiettivi. La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa sulle linee guida più avanti descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Il piano di *Management by Objectives* riservato ai *Relationship Manager* operanti nell'ambito della *Divisione Private Banking* e quello

riservato ai gestori operanti nell'ambito della Divisione A.M. e in Generali Fund Management sono focalizzati al raggiungimento di obiettivi quantitativi misurabili coerenti con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento.

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

- piani di *stock options*, destinati a dipendenti, Promotori Finanziari e Manager di rete, avviati in occasione della quotazione delle azioni ordinarie Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario;
- un piano di *stock options* riservato ai *Relationship Managers* della Divisione Private Banking, ai Promotori Finanziari ed ai Manager di rete.

Inoltre alcuni manager sono assegnatari di *Long Term Incentive Plan* (di seguito anche LTIP).

Il sistema, il cui utilizzo è in linea con la più diffusa prassi a livello internazionale, è volto a perseguire obiettivi di crescita di valore allineando, al contempo, l'interesse economico dei destinatari del LTIP a quello degli Azionisti. Lo strumento mira quindi a rafforzare il legame tra la remunerazione del management e le performance attese secondo il piano triennale (c.d. performance assoluta) oltre al legame tra la remunerazione e la generazione di valore nel confronto con un gruppo di *peer* (c.d. performance relativa); con detto strumento si persegue quindi la fidelizzazione del *management*.

Anche detto strumento prevede *gate* di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potrà essere erogato il *bonus* ad esso collegato, meccanismi di *malus* e di *claw-back*.

In via straordinaria nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere accordati trattamenti *tantum* garantiti specifici in fase di assunzione. Queste componenti, che vengono erogate solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione e di nuovo personale e limitatamente a primo anno d'impiego.

5.3 Rapporto tra la componente variabile e ricorrente della remunerazione

Come sopra ricordato, nel mese di dicembre 2013 Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione pubblica alcune modifiche alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. In tale ambito assume particolare rilevanza l'introduzione di un limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

Atteso che detta normativa, finalizzata al recepimento di specifiche previsioni contenute nella direttiva europea c.d. CRD IV alla data odierna non è in vigore in Italia, in quanto non ancora recepita, la Banca, in ogni caso - per l'ipotesi in cui la stessa entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate (ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere) - al fine di assicurare il rispetto di tale rapporto, ha previsto:

a) in via generale uno specifico meccanismo di "cap", volto ad assicurare appunto il rispetto del rapporto 1:1 tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa ricorrente totale (comprensiva cioè di ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura non collegato al raggiungimento di risultati individuali o aziendali o sottoposto per l'assegnazione ad una valutazione qualitativa annuale, con l'esclusione dei benefici o pagamenti marginali accordati al personale su base non discrezionale).

Il meccanismo del cap verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio non superi il rapporto di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa ricorrente totale del manager, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Nel caso in cui si riscontrasse il superamento di tale soglia la remunerazione variabile sarà decurtata fino al raggiungimento della soglia di cui trattasi.

Tale meccanismo si riferirà agli strumenti di remunerazione variabile attribuiti a partire dal periodo di osservazione della performance in cui eventualmente verrà introdotto il limite;

b) quale disciplina eccezionale e limitata solo a poche figure aziendali (Key Manager - ad eccezione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari in caso di concomitanza di cariche -, Sales Manager Italia, 6 Area Manager, 7 Private Banking Manager, un relationship manager) la proposta motivata all'Assemblea dei Soci di derogare al rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, elevandolo fino al massimo del 2:1. Detta proposta, in conformità a quanto previsto nel documento di consultazione, è stata trasmessa nei termini ivi previsti alla Banca d'Italia. A supporto di tale scelta si evidenzia che Banca Generali, nella definizione e realizzazione della propria politica retributiva, persegue da sempre la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali ed il perseguimento delle strategie di lungo periodo. Si ritiene infatti che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possano favorire la competitività ed il governo dell'impresa. Inoltre un pacchetto remunerativo competitivo rispetto a quello dei *competitors*, in particolare per coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale o ruoli manageriali nelle strutture

commerciali, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Anche per tali posizioni viene previsto l'utilizzo del cap di cui sopra, parametrato alla soglia in parola.

5.4 Polizza di assicurazione D&O (Directors' and Officers' Liability Insurance)

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari e tenuto conto degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività d'impresa della Banca e del Gruppo, l'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2007 ha autorizzato il Consiglio di Amministrazione a stipulare una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale della Società (*Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O*), secondo i seguenti termini di massima:

- a) durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- b) massimale: euro 10 milioni per sinistro/anno, per la globalità degli assicurati, con dei sottolimiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- c) esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

5.5 Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è definito ai sensi della normativa di riferimento, fatta salva la possibilità di pattuire con singole figure aziendali dirigenziali un meccanismo d'indennizzo per le ipotesi in cui i rapporti con le stesse intercorrenti si risolvano per iniziativa della Banca stessa o comunque su iniziativa della Banca, gli stessi vengano modificati in senso sfavorevole, secondo le seguenti linee guida.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro il trattamento che potrà essere riconosciuto all'interessato, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, sarà pari a quanto previsto a titolo di preavviso dalle disposizioni normative

e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, più un importo massimo equivalente a ventiquattro mensilità di retribuzione ricorrente (intendendosi per tale la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio).

Nel caso della posizione di Amministratore Delegato e di Direttore Generale ricoperte dalla stessa persona, ai fini del calcolo dell'importo che potrà essere riconosciuto all'interessato, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda, di compenso per la carica da amministratore e della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile nell'ultimo triennio relativamente a ciascuna delle cariche.

L'accordo per la corresponsione di tale importo dovrà prevedere clausole di rinuncia in via generale ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico di Amministratore Delegato e alla loro risoluzione, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della società e delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico di Amministratore Delegato e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione.

L'importo dovrà essere corrisposto in conformità a quanto previsto dalle ricordate Disposizioni di Banca d'Italia con particolare riferimento alle previsioni in materia di collegamento del compenso alla performance ed ai rischi, al differimento dell'erogazione ed alla corresponsione dello stesso parte in cash e parte in strumenti finanziari.

5.6 Politiche di riferimento

La politica retributiva del Gruppo Bancario è stata definita, per quanto attiene le prassi di mercato credito e finanza, tenendo a riferimento le indicazioni provenienti dall'indagine ABI-HAY, con l'obiettivo di disporre di indicazioni di *benchmark* circa la retribuzione fissa e variabile dei dirigenti del gruppo, operanti nei settori amministrativo, commerciale e di *asset management*.

Inoltre, per quanto attiene la definizione dei principali *benefit* per dirigenti, quadri ed impiegati del gruppo (specificati, ove applicabile, nei rispettivi contratti integrativi aziendali), si è fatto riferimento alle politiche definite dal Gruppo di appartenenza.

6. Ragioni sottostanti i sistemi di remunerazione variabile, indicatori di performance e principali parametri utilizzati

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

La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa sulle linee guida più avanti descritte, differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuita al dirigente.

Una percentuale della retribuzione variabile, come di seguito puntualmente indicato, è collegata ad obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario. In particolare si tratta di:

- Raccolta netta Gruppo Banca Generali,
- *Cost income*,
- Utile netto consolidato,
- Risultato Operativo,
- *Return on Risk Capital* (parametro che evidenzia la relazione tra risultato operativo e capitale a rischio, dove il secondo rappresenta l'ammontare di capitale proprio che la banca dovrà impegnare per fronteggiare i rischi a cui si espone).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale detti obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale non inferiore all'80%; per gli altri dirigenti tali obiettivi concorrono alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale compresa tra il 15% ed il 35% della stessa.

Fanno eccezione a tale regola i dirigenti con mansioni di *Relationship Manager* della Divisione *Private Banking* e i gestori della Divisione A.M. e di *Generali Fund Management* per i quali, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario a favore di obiettivi quantitativi individuali.

La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi relativi alla posizione ricoperta, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dirigente.

In particolare, in relazione alla posizione ricoperta, gli obiettivi quantitativi si riferiscono agli obiettivi di raccolta, di ricavo e/o di costo di cui il dirigente è responsabile sulla base del *budget* aziendale dell'esercizio di riferimento.

Gli obiettivi qualitativi, che prevedono generalmente criteri di valutazione predeterminati, si riferiscono a progetti che riguardano il Gruppo Bancario e richiedono la collaborazione di tutti i dirigenti, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale. Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e ai responsabili delle funzioni di controllo e al responsabile della Direzione Risorse, che - in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia - non sono collegati a risultati economici della società e del gruppo.

Gli obiettivi quantitativi e qualitativi vengono formalizzati annualmente, in schede personali. A ciascun obiettivo vengono associati dei "pesi", che ne definiscono la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di *performance* (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati. Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di *performance* previsti, la soglia minima d'accesso per l'erogazione del *bonus* e quella massima in caso di *over-performance*, nonché l'importo massimo del *bonus* raggiungibile.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'erogazione del *bonus*, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di *performance* raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso. La somma dei livelli di *performance* ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la *performance* totale sulla base della quale, qualora si verifichi la condizione che, fatti salvi i *gate* d'accesso precedentemente indicati, determina l'insorgenza del relativo diritto (raggiungimento almeno della soglia minima di accesso), viene quantificato l'ammontare del *bonus*. In tal modo viene garantita una correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo.

I livelli di *performance* individuati negli obiettivi sono direttamente collegati alle previsioni del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

Per quanto riguarda la retribuzione variabile dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali (non rientranti in nessuna delle categorie di cui in appresso), il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale; fanno eccezione un piano di *Management by Objectives* riservato ai *Relationship Manager* operanti nell'ambito della Divisione *Private Banking* e un piano di *Management by Objectives* riservato ai gestori operanti nella Divisione A.M. e in *Generali Fund Management*.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine ed in particolare il LTIP, gli obiettivi quantitativi di riferimento devono essere col-

legati ad obiettivi attinenti a risultati del Gruppo per il triennio di riferimento. Inoltre l'accantonamento effettivo delle azioni è subordinato alla verifica annuale del superamento dei *gate* di accesso. Il Piano dovrà basarsi sui seguenti aspetti fondamentali:

- essere rolling e articolarsi in cicli, ciascuno della durata di tre anni;
- prevedere che l'incentivo derivante dal raggiungimento degli obiettivi venga erogato attraverso l'assegnazione di azioni;
- definire gli obiettivi ai quali subordinare l'erogazione dell'incentivo all'inizio del triennio di riferimento di ciascun ciclo;
- determinare il numero delle azioni da assegnare all'inizio di ciascun triennio.

7. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

7.1 Componenti il Consiglio di Amministrazione

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

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, ed indipendenti del Consiglio di Amministrazione è composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico; gli stessi non sono quindi beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi. Per gli amministratori non muniti di deleghe esecutive (ivi compreso il Presidente) non sono contemplati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

La politica di remunerazione a favore del Presidente prevede la corresponsione di un compenso fisso annuo determinato sulla base di analisi comparative con figure analoghe. Si precisa infine che a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O, come sopra illustrata.

7.2 Componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene determinato dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina e per tutta la durata del mandato. I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Ai soggetti in questione compete inoltre il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni.

Ai componenti del Collegio Sindacale è altresì attribuito un ulteriore e diverso compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I membri dell'organo di controllo beneficiano infine della polizza D&O, come sopra illustrata.

7.3 Personale più rilevante

Con riferimento a quanto illustrato in precedenza relativamente all'identificazione del "personale più rilevante", di seguito vengono riepilogate, aggregate per le categorie indicate, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva.

7.3.1 Key Managers

Per gli appartenenti a questa categoria, si prevede che la componente variabile della remunerazione sia articolata in modo tale da rispettare tutti i principi sopra enunciati ed inoltre da permettere (i) il differimento di una quota sostanziale (superiore al 60% complessivo) della remunerazione incentivante e (ii) che una parte della remunerazione variabile venga corrisposta di fatto in strumenti azionari.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Come sopra anticipato le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dalla medesima persona.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone di un compenso fisso ricorrente e di un compenso variabile di breve termine, collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare ad un massimo dell'80% dell'emolumento fisso, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello del *gate* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare fino ad un massimo del 60% della RAL, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello del *gate* di accesso ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

Essendo le posizioni di Direttore Generale e di Amministratore Delegato ricoperte dalla stessa persona, la retribuzione variabile complessiva di breve termine collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nella relativa *Balanced Scorecard* non potrà in ogni caso essere superiore al 70% della somma delle componenti fisse della remunerazione quale Amministratore Delegato e della RAL quale Direttore Generale. In questo caso gli obiettivi devono intendersi ripartiti tra la posizione di Direttore Generale e quella di Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione e nel rispetto della normativa di settore di tempo in tempo vigenti, sentito il Comitato per le Remunerazioni e Nomine, potrà altresì valutare l'opportunità di riconoscere all'Amministratore Delegato e Direttore Generale un'ulteriore

componente premiante, percentualmente non superiore al 20% della remunerazione ricorrente finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi, misurabili e preventivamente prestabiliti. Pure tale componente è assoggettata al rispetto di tutti i criteri precedentemente illustrati.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% ed il 175% del complessivo compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*. Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Con lo stesso è stato pattuito un indennizzo per il caso di anticipata cessazione della carica di Amministratore Delegato e di cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 5.5.

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

Quale Direttore Generale beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL, del pacchetto benefit previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario e di un contratto di sublocazione per l'alloggio sulla piazza di Milano.

Condirettore Generale

La remunerazione del Condirettore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso a quella di differimento di erogazione del *bonus* e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta al Condirettore

Generale - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

Condirettore Generale Area Commerciale

La remunerazione del Condirettore Generale Area Commerciale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che può arrivare fino ad un massimo del 100% dell'emolumento fisso, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Il *bonus range* relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta al Condirettore Generale Area Commerciale - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Con lo stesso è stato pattuito un indennizzo per il caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro in conformità ai principi esposti al precedente punto 5.5.

Beneficia inoltre di una previdenza integrativa pari al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Direttori Centrali

La remunerazione dei Direttori Centrali si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, alla logica dei *gates* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, che:

- per quanto riguarda il Direttore Centrale responsabile, della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art.154-bis del D. Lgs. 58/1998, potrà arrivare fino ad

un massimo del 50% dell'emolumento ricorrente, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito. Gli obiettivi fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura dei ruoli così, come previsto dalla normativa di Banca d'Italia, che vieta di assegnare obiettivi legati alla creazione di valore per la Banca a tali posizioni.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Il bonus range relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e l' 175% del compenso fisso.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o retention. Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere - il rapporto tra la remunerazione complessiva e la componente variabile della stessa dovrà rispettare la percentuale che sarà eventualmente prevista dalla normativa che verrà emanata; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto;

- per quanto riguarda i Direttori Centrali, con responsabilità sull'Area Banca e sull'Area Governance e Rischi Aziendali, può arrivare fino ad un massimo del 50% dell'emolumento fisso qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

In aggiunta la componente variabile della retribuzione prevede anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Il bonus range relativo a tale LTIP è fissato tra lo 0% e il 175% del compenso fisso. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o retention.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta ai suddetti Direttori Centrali - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

I Direttori Centrali beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino ad un massimo del 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.3.2 Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con riporto diretto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Condirettori Generali

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, ed i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 30% ad un massimo del 60% della RAL per i dirigenti del Gruppo Banca Generali e può arrivare al 100% della RAL per le posizioni dei responsabili della Divisione AM, della Divisione Private Banking e della Divisione Financial Planner.

In tutti i casi non è previsto un minimo garantito.

Per il dirigente responsabile della Direzione Risorse gli obiettivi fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o retention.

Nell'ipotesi in cui venga deliberata la partecipazione ad un LTIP e/o a un diverso Piano e la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta ai suddetti dirigenti sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

I dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL (che può arrivare fino al 16,5% nel caso di dirigenti provenienti da altre società del Gruppo Generali) e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.3.3 Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di Controllo

La remunerazione dei dirigenti e quadri direttivi appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua (RAL) (omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile col-

legata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 40% della RAL, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere - il rapporto tra la remunerazione complessiva e la componente variabile della stessa dovrà rispettare la percentuale che sarà eventualmente prevista dalla normativa che verrà emanata; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Per i dirigenti e quadri direttivi responsabili di funzioni di controllo gli obiettivi fissati sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo, in conformità a quanto previsto dalle richiamate Disposizioni di Banca d'Italia.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

I dirigenti appartenenti a tale categoria beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Attualmente il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.3.4 Altri Risk Takers

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 30% ad un massimo del 60% della RAL qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale e non prevede nessun minimo garantito. In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui venga deliberata la partecipazione ad un LTIP e/o a un diverso Piano e la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta ai suddetti dirigenti sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Essi beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti con i dirigenti appartenenti a tale categoria nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4 Altro personale

7.4.1 Altri Dirigenti

La remunerazione degli altri dirigenti si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso, e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza. La retribuzione variabile sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare da un minimo del 10% ad un massimo del 50% della RAL, qualora sia raggiunto il livello massimo di performance totale e non prevede nessun minimo garantito fisso.

In aggiunta il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione ad un *Long Term Incentive Plan*.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui venga deliberata la partecipazione ad un LTIP e/o a un diverso Piano e la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta ai suddetti dirigenti sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto.

Essi beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario. Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti con i dirigenti appartenenti a tale categoria nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4.2 Altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali)

La remunerazione degli altri dipendenti avviene in conformità al CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale del 10/6/2010 per quanto attiene agli istituti di natura economica e dagli Accordi a Latere di pari data per quanto riguarda altri *benefit* di contenuto anche normativo. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

7.4.3 Relationship Manager

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei *Relationship Manager* (dirigenti o non dirigenti) ed operanti all'interno della *Divisione Private Banking* è previsto un piano di *Management by Objectives*. La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso come illustrato in precedenza. La retribuzione variabile può arrivare fino ad un massimo del 100% dell'emolumento fisso e in alcuni casi può essere potenzialmente più elevata in presenza di piani di ingresso e non prevede nessun minimo garantito.

Considerato che l'attività dei *Relationship Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti: (i) accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* ai fini della determinazione del bonus maturato; (ii) un meccanismo di *malus*, per effetto del quale il bonus, in aggiunta a quanto sopra, non verrà erogato in caso di accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi. Inoltre la Banca si riserva comunque la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione del bonus nei casi di:

- provvedimento disciplinare comminato al *Relationship Manager* o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento;

- danni reputazionali conclamati causati alla banca per l'operato del *Relationship Manager*,

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

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui venga deliberata la partecipazione ad un Piano e la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche alle politiche in materia di remunerazione già approvate - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti variabili e fissa della remunerazione corrisposta ai *Relationship Manager* sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti al cap, come sopra descritto. Fa eccezione a tale principio un solo *Relationship Manager* per il quale il rapporto tra componenti variabili della remunerazione e componenti fisse potrà raggiungere - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - il rapporto 2:1, in virtù di uno specifico accordo stipulato in fase assuntiva e valido fino alla verifica dei risultati attinenti all'esercizio 2015,

Coloro che appartengono alla categoria e sono anche dirigenti beneficiano inoltre di una previdenza integrativa fino al 13% della RAL e del pacchetto *benefit* previsto per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro potranno essere pattuiti con i dirigenti appartenenti a tale categoria nel rispetto dei principi definiti al precedente punto 5.5.

7.4.4 Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management

Per i dipendenti appartenenti alla categoria dei Gestori della Divisione AM (dirigenti o non dirigenti) e di *Generali Fund Management* è previsto uno specifico piano di *Management by Objectives*. La loro remunerazione si compone quindi di una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti) e di una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance espressi nelle relative *Balanced Scorecard*. A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gates* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

La retribuzione variabile può arrivare ad un massimo del 100% dell'emolumento fisso e non prevede nessun minimo garantito. Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

8. Promotori Finanziari

8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto

I Promotori Finanziari sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Promotore Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma - per conto della società e, su indicazione della stessa, anche nell'interesse di società terze mandanti - nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza, la promozione ed il collocamento in Italia degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti diversi indicati nel contratto stesso, come pure di curare - con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali - l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

Il rapporto può avere termine (oltre che per il verificarsi degli eventi estintivi previsti dalla legge) a seguito di risoluzione consensuale o di dichiarazione di recesso di una delle due parti, nel rispetto dei previsti periodi di preavviso, salvo che non si verifichi un inadempimento di tale gravità da non consentire la prosecuzione neppure temporanea del rapporto.

La struttura distributiva è organizzata in modo gerarchico in due divisioni, di cui una specializzata nei confronti della clientela *private*.

Nella Divisione *Financial Planner* i Promotori Finanziari sono qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza in *Junior Financial Planner*, *Financial Planner*, *Professional Financial Planner* e *Private Financial Planner*. L'assegnazione alle diverse categorie avviene prendendo in considerazione sia l'esperienza che le masse in gestione. Il coordinamento dei Promotori Finanziari è demandato ad una struttura manageriale di secondo livello costituita dai *District Manager* - responsabili di singoli punti operativi di carattere locale e dei relativi gruppi di Promotori Finanziari, che si avvalgono in taluni casi dell'ausilio di supervisor, gli *Executive Manager* - e ad una struttura di primo livello, gli *Area Manager*, che riportano al Responsabile della Divisione *Financial Planner*.

Nella Divisione *Private Banking* i singoli Promotori Finanziari sono coordinati da una struttura manageriale di primo livello, i *Private Banking Manager*, che riportano al *Sales Manager* che, a sua volta, risponde al Responsabile della Divisione *Private Banking*.

Inoltre, sono stati assegnati altri due incarichi accessori, rispettivamente di Project Manager Italia e di Insurance Trainee Manager.

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

8.2 La remunerazione dei Promotori Finanziari e dei Manager

La remunerazione dei Promotori Finanziari è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai Promotori Finanziari sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, della gamma di prodotti collocati, degli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte. Il sistema remunerativo deve coniugare la necessità di riconoscere ai Promotori Finanziari una remunerazione proporzionata ai ricavi dell'azienda, in linea con quanto comunemente praticato nel mercato di riferimento, con la necessità di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione dei Promotori Finanziari è interamente variabile ed è costituita da alcune voci principali:

- i) provvigioni di vendita: la banca riconosce al Promotore Finanziario quota parte delle commissioni pagate dal cliente all'atto della sottoscrizione di prodotti Finanziari. Tali commissioni sono differenti in ragione delle varie tipologie di prodotto e modulabili in ragione dell'importo versato e/o del patrimonio del cliente. Di queste commissioni normalmente viene retrocessa una percentuale al Promotore Finanziario, che può variare in funzione del livello professionale ricoperto;
- ii) provvigioni di gestione e mantenimento: la banca riconosce al Promotore Finanziario su base mensile una provvigione volta a remunerare il servizio di assistenza che il Promotore Finanziario presta al cliente nel corso del rapporto, commisurata al valore degli investimenti della clientela, differenziata sia per ruolo del Promotore Finanziario che per tipologia di prodotto;
- iii) provvigioni ricorrenti: sono simili alle precedenti, ma riferite specificamente alle commissioni di gestione pagate dai clienti relativamente alle gestioni di portafogli;
- iv) provvigioni di consulenza: sono simili alle precedenti, ma riferite alla prestazione del servizio di consulenza specifica a pagamento.

Le provvigioni sub (ii), sub (iii) e sub (iv) hanno carattere ricorrente.

Considerato che l'attività dei Promotori Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine (i)

sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo in capo al Promotore Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Promotore Finanziario e la banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui il Promotore non svolga regolarmente tale attività; (ii) sono previsti meccanismi di sospensione della remunerazione di carattere ricorrente nel caso di adozione nei confronti del Promotore Finanziario di un provvedimento disciplinare quale la revoca del mandato di agenzia per giusta causa o la sospensione.

Per quanto riguarda la remunerazione dell'attività di promozione diretta svolta dai *Manager* vi è una ripartizione delle provvigioni analoga a quella sopra illustrata per i Promotori Finanziari; le stesse regole generali con percentuali specifiche presiedono al calcolo delle provvigioni corrisposte per l'attività di promozione mediante supervisione da loro realizzata.

Considerato che anche l'attività dei *Manager* è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine anche per i *Manager* sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo di indirizzare i Promotori coordinati a svolgere un'adeguata attività di assistenza post vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il *Manager* e la banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui i Promotori coordinati non svolgano regolarmente tale attività. Inoltre, nell'ambito di un processo di progressiva responsabilizzazione dei *Manager* nell'attività di coordinamento e supervisione, sono previsti meccanismi economici volti a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata, anche al fine della determinazione della remunerazione di natura ricorrente. Anche in questo caso è stata contrattualizzata la possibilità di interventi economici a carico dei *Manager* interessati.

Sono inoltre previsti per i Promotori Finanziari e per i *Manager* sistemi di incentivazione "ordinari", basati sulla individuazione di obiettivi individuali per i Promotori Finanziari e di gruppo per i *Manager*. Tali sistemi si focalizzano sui servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversificazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite.

Tutte le erogazioni delle incentivazioni vengono effettuate solamente a condizione che, alle date previste per le erogazioni stesse, il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti.

Il diritto alla percezione dei *bonus* derivanti dai suddetti sistemi è inoltre subordinato, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, al raggiungimento del *gate* d'accesso di Gruppo Bancario di cui al precedente punto 4.1.

Inoltre, anche le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di correttezza nelle relazioni con la clientela. A tal fine sono stati introdotti: (i) meccanismi di *malus* in base ai quali la Banca non procederà all'erogazione dei benefici previsti dai piani di incentivazione nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca. Inoltre la Banca si riserva la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione dei benefici nei casi di provvedimento disciplinare comminato al Promotore Finanziario o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e danni reputazionali conclamati causati alla Banca dall'operato del Promotore Finanziario stesso. Ai fini della determinazione del *bonus* maturato sono inoltre considerati anche il numero e la rilevanza economica dei reclami imputabili all'attività del singolo Promotore Finanziario; (ii) clausole di *claw back* in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti dolosi del Promotore Finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei *bonus* erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

Inoltre, su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche ai Promotori Finanziari - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere -, il rapporto tra componenti incentivanti e ricorrenti della remunerazione corrisposta ai Promotori Finanziari ed ai *manager* di rete (fatta eccezione per quanto previsto al punto successivo) sarà al massimo pari a 1 a 1.

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

Come detto, il coordinamento delle reti dei Promotori Finanziari della Divisione Financial Planner è affidato agli *Area Manager* mentre quello dei Promotori Finanziari della Divisione *Private Banking* è affidato a un *Sales Manager*, a cui riportano i *Private Banking Manager*.

Le regole di remunerazione e di incentivazione di queste categorie manageriali sono le medesime sopra illustrate.

Tuttavia, considerata l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito a *Sales Manager*, *Area Manager* e *Private Banking Manager*, per quanto attiene la remunerazione va-

riabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione ordinari, sono applicate le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, oltre che dei *gates* di accesso, relativi al Gruppo Bancario ed applicate ai dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a euro 75.000,00. È stato infatti previsto un sistema di differimento dell'erogazione del compenso maturato a fronte dei piani di incentivazione per una quota pari al 40%, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito come segue: il 60% dell'importo viene erogato nell'esercizio successivo, dopo la verifica dei risultati conseguiti riguardanti l'esercizio in oggetto, il 20% sarà erogato successivamente alla verifica del raggiungimento dei *gates* di accesso previsti per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre previa verifica del superamento dei *gates* di accesso del Gruppo Bancario.

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

Su motivati presupposti anche per dette figure potrà essere deliberata la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Nell'ipotesi in cui la normativa di recepimento della c.d. CRD IV, di cui al più volte citato documento di consultazione, venga emanata ed entri in vigore nel corso del presente esercizio e la disciplina della stessa diventi applicabile anche ai Promotori Finanziari - ferma restando l'applicazione della disciplina transitoria che eventualmente verrà definita e la salvaguardia dei contratti in essere - il rapporto tra componenti incentivate e ricorrenti della remunerazione corrisposta ai suddetti Manager - creati i presupposti necessari ed esperito l'iter previsto - sarà al massimo pari a 2 a 1. Tale scelta si giustifica principalmente con la fase di forte sviluppo che il settore della promozione finanziaria sta attraversando e che vede Banca Generali tra i protagonisti principali del mercato, con livelli di produttività in termine di raccolta netta pro-capite e di masse gestite ai vertici del mercato.

8.4 Istituti accessori alla remunerazione standard

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

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

8.5 Forme di fidelizzazione

Quali forme di fidelizzazione dei Promotori Finanziari sono utilizzati diversi strumenti:

- a) piani di *Stock Options* legati al raggiungimento di specifici obiettivi;
- b) i *bonus* differiti di fidelizzazione, specificamente destinati ai Promotori Finanziari nuovi, per effetto dei quali un importo predeterminato viene investito in una polizza di capitalizzazione e può essere erogato dopo 7 anni dalla data di ingresso ed a condizione che, alla data di liquidazione, il Promotore Finanziario abbia mantenuto il suo rapporto professionale con il Gruppo Bancario ed abbia raggiunto un obiettivo significativo quanti-qualitativo di patrimonio;
- c) una forma di contribuzione previdenziale integrativa e differenziata a favore di Promotori Finanziari (a condizione che rispondano ad alcuni requisiti minimi) e *Manager*, graduata in ragione di una progressione di risultati conseguiti annualmente, destinata ad essere erogata all'atto del pensionamento ed a patto che il Promotore Finanziario o il *Manager* mantenga il suo rapporto di lavoro con l'azienda.

SEZIONE II - RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2013

1. Finalità perseguite con le politiche di remunerazione e criteri applicati

Come illustrato nel documento *Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario* approvato dall'assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2013 la politica retributiva di Banca Generali per l'esercizio 2013 è stata impostata per mantenere la finalità di perseguire la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario seguendo la mission del Gruppo Bancario, con particolare riferimento alla volontà di generare risultati costanti ed eccellenti per gli stakeholder nel breve e nel medio-lungo termine, assicurando al contempo la sana e prudente gestione del rischio, l'equilibrio dell'impresa e l'allineamento con gli obiettivi strategici.

Le politiche di remunerazione relative all'esercizio 2013 sono state redatte ed applicate avendo riguardo sia alle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 sia in adempimento delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti, come modificato a seguito della delibera n. 18049 adottata dalla Consob in data 23 dicembre 2011. Si è infatti inteso assolvere in un'unica soluzione sia alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione introdotte dalla disciplina del settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia) che al Regolamento concernente la disciplina degli Emittenti (delibera Consob n. 18049).

Il sistema retributivo è stato implementato in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della banca.

In particolare il pacchetto retributivo è risultato costituito da componenti fisse e da componenti variabili, il cui peso è stato parametrato al peso strategico della posizione, a cui, per alcuni managers, si è aggiunta la partecipazione a *Long Term Incentive Plan* relativi ad obiettivi di lungo termine della società e del gruppo di appartenenza.

Tutte le forme di retribuzione variabile, sia definite su base di piani di incentivazione con obiettivi collegati alla performance della Banca e del Gruppo Bancario, sia definite su base discrezionale con un processo collegato a quello di valutazione della prestazione, sono state parametrizzate ad indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sono state strutturate in modo da evitare l'insorgenza di conflitti di interessi mantenendo i seguenti principi:

a) Soglie minime d'accesso (c.d. *gate d'accesso*)

Al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile basata sul meccanismo di *Management by Objectives* nonché per tutto il personale destinatario di bonus su base discrezionale e per i Promotori Finanziari ed i *manager* di rete operanti all'interno del Gruppo Bancario, il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è stato subordinato al raggiungimento di un *gate d'accesso* relativo a determinati risultati del Gruppo Bancario.

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

La citata politica in materia di remunerazioni approvata dall'Assemblea degli azionisti per l'esercizio 2013, prevede che ciascun *ratio* operi attraverso una soglia *on/off*. La condizione d'accesso al *bonus* maturato nel corso dell'esercizio è rappresentata quindi dal fatto che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita. Il *gate d'accesso* non condiziona soltanto il *bonus* relativo all'esercizio in oggetto ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

Il *gate d'accesso* del Gruppo Bancario è presente anche nei cicli dei piani di LTIP con il medesimo meccanismo e le medesime soglie previste per la remunerazione variabile a breve termine.

Sempre in relazione ai cicli dei piani di LTIP del Gruppo Generali è presente un *gate d'accesso* relativo al gruppo medesimo individuato specificamente per ciascun ciclo di LTIP. I *ratios* del Gruppo Bancario come sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'eser-

cizio 2013; infatti dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2013, si rilevano i seguenti valori:

- *Total Capital Ratio* gruppo Banca Generali pari al 14,8% (soglia al 9%)
- *Liquidity Ratio* gruppo Banca Generali pari al 109,4% (soglia al 50%)

Conseguentemente essi danno diritto:

- alla maturazione dei bonus relativi all'esercizio in oggetto;
- al pagamento, in relazione al solo *gate* del Gruppo Bancario, della quota di competenza 2013 dei *bonus* relativi agli esercizi 2011 e 2012 il cui pagamento sia stato differito nell'esercizio 2013;
- alla maturazione e/o pagamento dei cicli di LTIP la cui maturazione si riferisce al superamento dei *gates* per l'esercizio 2013 e in seguito dettagliati.

b) Differimento dell'erogazione del compenso variabile

Per tutto il personale, per i principali *manager* di rete e per i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario che abbiano maturato nel corso dell'esercizio un bonus superiore a euro 75.000,00, viene applicato un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, è stato definito come segue: il 60% dell'importo viene erogato - verificato il superamento dei *gates* d'accesso di Gruppo Bancario come sopra descritti - nell'esercizio successivo dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici e di solidità patrimoniale riguardanti l'esercizio cui si riferisce il *bonus*; il 20% verrà erogato successivamente alla verifica del conseguimento dei risultati di solidità patrimoniale del Gruppo Bancario riguardanti l'esercizio successivo ed il rimanente 20% verrà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, previa verifica del conseguimento dei relativi risultati di solidità patrimoniale del Gruppo Bancario.

Sulle singole *tranches* di *bonus* oggetto di differimento è stato riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, in conformità a

quanto previsto nelle politiche in materia di remunerazione, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85 punti percentuali;

c) Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

Per il personale con retribuzione variabile basata su meccanismi di *Management by Objectives* e per i manager di rete ed i Promotori Finanziari operanti all'interno del Gruppo Bancario sono state formalizzate apposite clausole di *malus* e di *claw-back* che prevedono il mancato pagamento e/o la restituzione dei bonus già corrisposti al verificarsi delle condizioni specificamente definite nelle politiche di remunerazione approvate;

d) Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono stati formalizzati anche secondo criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso la previsione di specifiche clausole di *malus* e di *claw-back*, che prevedevano anche la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* e del singolo *Promotore Finanziario* ai fini della determinazione del *bonus* maturato.

e) Corresponsione di una parte della retribuzione variabile mediante strumenti finanziari

Per i *Key managers* una quota della retribuzione variabile, come nel prosieguo in dettaglio indicato, viene corrisposta in strumenti finanziari che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, sono stati individuati nelle azioni della controllante Assicurazioni Generali S.p.A.

2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2013, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate con riferimento a:

2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che partecipano al Comitato per la Remunerazione e Nomine e al Comitato Controllo e Rischi, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2013. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile. I dati consuntivi - ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione - sono dettagliatamente esposti nella *TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando

2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. I componenti effettivi del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella *TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

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

2.3.1 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dal dott. Piermario Motta. La remunerazione riconosciuta per il ruolo di Amministratore Delegato è composta da (i) un compenso fisso complessivo liquidato di euro 250.000 e (ii)

da un compenso variabile che per il 2013 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti, in complessivi euro 150.000 per la quota riferibile alla posizione:

La remunerazione riconosciuta al per il ruolo di Direttore Generale è composta (i) da una retribuzione annua lorda onnicomprensiva pari a euro 750.000 e (ii) da un compenso variabile che per il 2013 è maturato, per effetto dei risultati raggiunti, in complessivi euro 150.000 per la quota riferibile alla posizione.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il dott. Motta (i) ha maturato, in esecuzione del LTIP 2011, un incentivo in contanti pari a euro 633.917 (parimenti ripartiti per il ruolo di Amministratore Delegato e per il ruolo di Direttore Generale) che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali; (ii) partecipa al LTIP 2012, in virtù del quale potrà maturare un incentivo monetario nell'esercizio 2014, che parimenti dovrà essere investito in azioni; (iii) partecipa al LTIP 2013, in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite al dott. Motta al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui al LTIP in questione è di n. 130.407. Per il 2013 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione di n. 29.062 azioni da accantonare per l'esercizio.

Inoltre per l'esercizio 2013 ammonta a euro 94.319 il valore del contratto di sublocazione di cui beneficia il Direttore Generale per un alloggio sulla piazza di Milano.

2.3.2 Altri Dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio 2013

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

Nell'ambito dei Condirettori Generali vengono di seguito definiti i pacchetti retributivi del dott. Giancarlo Fancel, Condirettore Generale, a cui fino alla data del 31 agosto 2013 è stata affidata anche la responsabilità della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998, e del dott. Gian Maria Mossa, Condirettore Generale Area Commerciale a cui, a partire dal 9 luglio 2013 è stata affidata la responsabilità dello sviluppo e del rafforzamento commerciale della banca sul mercato. Più specificamente la remunerazione riconosciuta ai Condirettori Generali è composta da (i) retribuzioni fisse com-

plressive di euro 419.231, (ii) da compensi variabili che per il 2013 sono maturati, per effetto dei risultati raggiunti in complessivi euro 286.667, pari al 68,38% della retribuzione fissa percepita, oltre a (iii) euro 486.000, in parte corrisposti e in parte da corrispondere, una tantum per il solo primo anno di assunzione. Il compenso variabile del dott. Fancel si riferisce alla somma di due differenti schede incentivo la prima delle quali contenente obiettivi coerenti con la posizione di dirigente responsabile della redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, il Condirettore Generale (i) ha maturato, in esecuzione del LTIP 2011, un incentivo in contanti pari a euro 86.019 che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali; (ii) partecipa al LTIP 2012, in virtù del quale potrà maturare un incentivo monetario nell'esercizio 2014, che parimenti dovrà essere investito in azioni; (iii) partecipa al LTIP 2013, in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potrà ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Al LTIP 2013 partecipa anche il Condirettore Generale Area Commerciale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite ai 2 Condirettori Generali al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e condizioni di cui al LTIP in questione - è di n. 75.636. Per il 2013 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione di n.16.856 azioni da accantonare per l'esercizio.

La remunerazione dei Direttori Centrali, responsabili di Area che comprendono i responsabili dell'Area Governance e Rischi Aziendali, dell'Area CFO e dell'Area Banca è composta da (i) retribuzioni fisse complessive di euro 565.631, (ii) da compensi variabili che per il 2013 sono maturati, per effetto dei risultati raggiunti in complessivi euro 258.800, pari rispettivamente al 41,84%, 47,96% e 46,80% delle retribuzioni fisse percepite dei responsabili dell'Area Governance, dell'Area CFO e dell'Area Banca.

Relativamente alla remunerazione variabile di lungo termine, i Direttori Centrali (i) hanno maturato, in esecuzione del LTIP 2011, un incentivo in contanti pari a euro 174.640 che, in base a quanto previsto dal piano in questione, dovrà essere investito, in una percentuale dal 15% al 30%, in azioni di Assicurazioni Generali; (ii) partecipano al LTIP 2012, in virtù del quale potrà maturare un incentivo monetario nell'esercizio 2014, che parimenti dovrà essere investito in azioni; (iii) partecipano al LTIP 2013, in esecuzione del quale, subordinatamente al raggiungimento delle condizioni di performance e delle soglie prefissate, potranno ricevere azioni gratuite al termine del periodo di performance triennale. Il numero massimo di azioni che potranno potenzialmente essere attribuite ai Direttori Centrali (ad eccezione del Responsabile dell'Area CFO che ha assunto la carica in data 1 settembre 2013) al termine del periodo di performance - subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e

condizioni di cui al LTIP in questione è di n. 48.902. Per il 2013 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates ha portato alla determinazione di n. 10.898 azioni da accantonare per l'esercizio.

Inoltre i Direttori Centrali sono complessivamente assegnatari al 31.12.2013 di residui n. 20.500 diritti di opzione a sottoscrivere azioni ordinarie Banca Generali, nell'ambito del Piano di *Stock Option* per i dipendenti avviato in occasione dell'ammissione alla negoziazione delle azioni Banca Generali sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

2.4 Remunerazioni per Aree di attività

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2013 per Aree di Attività sono esposte nell'*Allegato 1, par. f) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per Aree di attività*. Si riferiscono alle remunerazioni di dirigenti e di altri dipendenti (quadri direttivi ed aree professionali) che per ruolo ed attività svolta hanno una retribuzione variabile basata sul meccanismo di Management by Objectives.

Le Aree di attività considerate si riferiscono a:

- **Funzioni di controllo:** funzioni di compliance, di anti money laundering, di internal audit, di risk management e di gestione delle risorse umane;
- **Funzioni operative/amministrative:** funzioni operanti principalmente nell'ambito delle attività operative, dei crediti, del marketing, dell'organizzazione e IT, della finanza e dell'amministrazione e pianificazione/controllo;
- **Relationship Manager:** personale commerciale dipendente operante nell'ambito della Divisione Private Banking;
- **Gestori della Divisione AM e di Generali Fund Management:** Gestori operanti nell'ambito della Divisione AM e di Generali Fund Management.

2.5 Remunerazioni per le categorie del Personale più rilevante

Le informazioni inerenti le remunerazioni per l'esercizio 2013 per le categorie del Personale più rilevante sono esposte nell'*Allegato 1, par. g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante"* e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria.

In particolare:

- a) **Key Managers:** Amministratore Delegato e Direttore Generale, Condirettori Generali e Direttori Centrali (Responsabili di Area);
- b) Dirigenti responsabili delle principali linee di business o

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

3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Promotori Finanziari

Le politiche di remunerazione dei Promotori Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento "Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario", approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012.

Come noto il rapporto che lega il Promotore Finanziario alla banca è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione variabile, direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione variabile è comunque connotata in larga parte da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli asset affidati al singolo Promotore e all'attività di collocamento correlata. In misura minore deriva dalle commissioni generate dai singoli atti di vendita. Essa infine è completata dai ricavi connessi ai piani di incentivazione, che l'azienda ha la discrezionalità o meno di emanare e che sono finalizzati a premiare le eccellenze nell'attività di periodo.

In via generale si informa che nell'esercizio 2013 il peso della commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai Promotori Finanziari) sul totale delle commissioni attive ha riscontrato un incremento rispetto all'esercizio 2012, includendo nelle commissioni attive anche le commissioni di performance legate all'andamento dei mercati.

	PAY OUT TOTALE (CON COMMISSIONI DI PERFORMANCE)	PAY OUT (SENZA COMMISSIONI DI PERFORMANCE) (*)
2012	41,7%	48,6%
2013	44,1%	49,7%

(*) Sono stati esclusi i dati della ex Generali Investments Luxembourg.

Per quanto riguarda la componente sostanzialmente ricorrente della remunerazione della rete sono stati confermati (i) sia i previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni dei Promotori Finanziari e dei rispettivi manager nei casi di mancata efficace prestazione dell'attività di assistenza post vendita nei confronti dei clienti nell'esercizio 2012, (ii) sia i previsti meccanismi adottati nell'ambito del processo di progressiva responsabilizzazione dei manager di rete nell'attività di coordinamento e supervisione e finalizzati a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell'ambito dell'area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione ricorrente.

Per quanto riguarda invece la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i manager), si conferma che essa consiste in una percentuale complessivamente relativamente modesta della remunerazione complessiva dei Promotori Finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi commerciali premiati per i Promotori Finanziari hanno riguardato attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. L'utilizzo di questi ultimi consente di evitare che le politiche di incentivazione possano privilegiare la distribuzione di prodotti del Gruppo rispetto a prodotti di terzi e possano concretizzarsi in spinte alla vendita di singoli prodotti.

In particolare, relativamente ai Promotori attivi a fine 2013 comprensivi di coloro cui è assegnato un ruolo manageriale, gli incentivi hanno rappresentato quasi il 10% della remunerazione complessiva ordinaria.

Considerata infine l'importanza del ruolo di supervisione e coordinamento attribuito ad Area Manager e Private Banking Manager, alla remunerazione variabile degli stessi, collegata a piani di incentivazione, a partire dall'esercizio 2010, è stata applicata sia la logica del gate d'accesso relativo al Gruppo Bancario che quella del differimento dell'erogazione di una parte del bonus.

Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2013 complessivamente per dette figure pari a euro 3.382.943, il 60% è stato liquidato nel 2013, il 20% sarà erogato dopo la verifica del superamento del gate d'accesso per l'esercizio successivo ed il rimanente 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio, sempre verificato il superamento del gate d'accesso per tale esercizio.

Per quanto concerne sia Promotori Finanziari/Private Banker che Manager, la Banca ha confermato che non procederà all'erogazione dei benefici previsti dai piani di incentivazione nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca. Inoltre la Banca si riserva la facoltà discrezionale di non procedere all'erogazione dei benefici nei casi di (i) provvedimento disciplinare comminato al Promotore Finanziario o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento e (ii) danni reputazionali conclamati causati alla Banca per l'operato del Promotore Finanziario stesso. Sono inoltre state previste apposite clausole di claw back in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti dolosi del Promotore Finanziario che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente.

4. Tabelle

4.1 Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob 18049

Tabella 1
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Tabella 3A
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Schema 7-ter

Tabella 1
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali

Tabella 2
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

4.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia - Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppo bancari - Allegato 1

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

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

4.1 Tabelle redatte ai sensi della Delibera Consob 18049

Tabella 1
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	(1) COMPENSI FISSI		
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.	
Vagnone Paolo	Presidente CDA	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	1/8	35.000	35.000	
Motta Piemario	Amministratore Delegato	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	1/7	35.000	250.000	
	Direttore Generale	01.01-31.12.13	6/7	-	-	
Agrusti Raffaele	Consigliere	01.01-30.09.13	cessato	1	26.178	-	
Anaclerio Mario Francesco	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Baessato Paolo	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Brugnoli Giovanni	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Donnet Philippe	Consigliere	15.10-31.12.13	appr. bil. 2014	1	7.479	-	
Genovese Fabio	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Gervasoni Anna	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Miglietta Angelo	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014		35.000	-	
Riello Ettore	Consigliere	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014	3	35.000	-	
Alessio Verni Giuseppe	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014			-	
i) compensi nella società che redige il bilancio						40.000	-
ii) compensi da controllate e collegate					4	5.000	-
iii) Totale						45.000	-
Venchiarutti Angelo	Sindaco effettivo	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014				
i) compensi nella società che redige il bilancio						30.000	-
ii) compensi da controllate e collegate					5	7.500	-
iii) Totale						37.500	-

(1)			(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETATI	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
-	-	-	-	-	-	-	-	70.000	-	-
-	-	-	-	426.859	-	3.893	-	715.752	81.736	-
-	620	750.000	-	506.106	-	291.947	7.093	1.555.765	81.736	-
-	-	-	-	-	-	-	-	26.178	-	-
-	-	-	32.000	-	-	-	-	67.000	-	-
-	-	-	52.000	-	-	-	-	87.000	-	-
-	-	-	30.000	-	-	-	-	65.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	7.479	-	-
-	-	-	20.000	-	-	-	-	55.000	-	-
-	-	-	32.000	-	-	-	-	67.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	35.000	-	-
-	-	-	18.000	-	-	-	-	53.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	40.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	5.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	45.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	7.500	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	-	-

(A) COGNOME E NOME	(B) CARICA RICOPERTA	(C) PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	(D) SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	(1)	
					COMPENSI FISSI	CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.
Gambi Alessandro	Sindaco effettivo	01.01-31.12.13	appr. bil. 2014		-	-
i) compensi nella società che redige il bilancio					30.000	-
ii) compensi da controllate e collegate					-	-
iii) Totale					30.000	-
Dirigenti con responsabilità Strategiche	Condirettori Generali (n. 2) e Direttori Centrali (n. 3)	1.1-31.12.13			
i) compensi nella società che redige il bilancio					6/7	-
ii) compensi da controllate e collegate					2	29.000
iii) Totale					29.000	-

NOTE

- (1) *Rivolta i compensi fissi per la carica di Consigliere del CDA alla società di appartenenza.*
(2) *Compensi attribuiti in qualità di consigliere della controllata GFM S.A. e riversati alla società di appartenenza e compenso 2013 attribuito da Generfid.*
(3) *Di seguito viene presentato il dettaglio dei compensi per la partecipazione a Comitati, di competenza dell'esercizio.*

NOMINATIVO	COMITATO REMUNERAZIONI E NOMINE		COMITATO CONTROLLO INTERNO		TOTALE
	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	
Anaclerio Mario Francesco	-	-	10.000	22.000	32.000
Baessato Paolo	10.000	10.000	10.000	22.000	52.000
Bruccoli Giovanni	-	-	10.000	20.000	30.000
Genovese Fabio	10.000	10.000	-	-	20.000
Gervasoni Anna	-	-	10.000	22.000	32.000
Riello Ettore	10.000	8.000	-	-	18.000
Totale	30.000	28.000	40.000	86.000	184.000

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

I compensi attribuiti per la partecipazione al Comitato Remunerazioni e Nomine prevedevano, fino al 24.04, esclusivamente una componente fissa pari ad euro 10.000.

in seguito anche l'assegnazione di un gettone di presenza di 2.000 euro per ogni riunione con un massimo di euro 12.000.

- (4) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Generfid S.p.A.*
(5) *Compenso attribuito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di BG Fiduciaria SIM S.p.A.*
(6) *La voce relativa ai benefici non monetari e quella relativa ad altri compensi include i versamenti di premi e contributi diversi per previdenza e assistenza e altri fringe benefit, tra cui la concessione di un appartamento in affitto, la partecipazione a viaggi e l'utilizzo dell'autovettura aziendale.*
(7) *Il totale dei bonus e altri incentivi corrisponde al totale delle voci 2A, 3B e 4-riga III della successiva Tabella 3B.*
(8) *Il compenso fisso per l'incarico di Presidente del CDA è riversato alla società di appartenenza.*

Si fa presente che l'assenza di dati numerici implica che non è stato corrisposto alcun importo ai soggetti indicati.

(1)			(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY		BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY	INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETATI	RETRIBUZIONI FISSE DA LAVORO DIPENDENTE		BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPAZIONE AGLI UTILI					
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	30.000	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	22.792	984.862	-	1.212.226	-	193.917	17.972	2.413.797	148.055	-
-	-	-	-	-	-	-	-	29.000	-	-
-	22.792	984.862	-	1.212.226	-	193.917	17.972	2.442.797	148.055	-

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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO	OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO		
			NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale		-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	Condirettori Generali (n. 2) e Direttori Centrali (n. 3)		-	-	-
i) compensi nella società che redige il bilancio		15.12.2006	54.000	9,503	2009- 2014
ii) compensi da controllate e collegate			-	-	-
iii) Totale			54.000		

OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE NUMERO OPZIONI	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO NUMERO OPZIONI	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO FAIR VALUE
NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNA- ZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNA- ZIONE DELLE OPZIONI			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	33.500	9,809	17,75	-	20.500	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
					33.500				20.500	

Tabella 3A
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

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

NOTE:

- (1) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di coinvestimento (2013-2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- (2) La presente tabella non è stata compilata con i dati relativi al LTIP 2011 in quanto il piano in oggetto ha allo stato prodotto effetti in termini esclusivamente monetari; si rimanda pertanto alla tabella 3B.
- (3) La presente tabella non è stata compilata con i dati relativi al LTIP 2012 in quanto il piano produrrà, nell'esercizio 2014, effetti in termini esclusivamente monetari; si rimanda pertanto alla tabella 3B.
- (4) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del periodo di vesting (2013-2015) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano, tenuto conto che, con riguardo particolare al 2013 in numero delle azioni è calcolato sulla base della consuntivazione degli obiettivi di fatto raggiunti in tale esercizio.
- (5) La data di assegnazione e il prezzo di mercato all'assegnazione si riferiscono alle date di delibera assembleare di approvazione dei piani da parte dell'assemblea di Assicurazioni Generali S.p.A. (LTIP 2010 delibera assembleare 24 Aprile 2010; LTIP 2011 delibera assembleare 30 Aprile 2011; LTIP 2012 delibera assembleare 30 Aprile 2011; LTIP 2013-2015 delibera assembleare 30 Aprile 2013).

(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI		STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING	DATA DI ASSEGNAZIONE (5)	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE (5)	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
16.256	55.534	2010-2015	24.04.2010	16,72	-	-	-	11.107
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
120.347	685.643	2013-2015	30.04.2013	14,01	-	-	-	152.365
-	-	-	-	-	-	-	-	-
136.603	741.177	-	-	-	-	-	-	163.472
3.728	12.736	2010-2015	24.04.2010	16,72	-	-	-	2.547
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
114.931	654.785	2013-2015	30.04.2013	14,01	-	-	-	145.508
-	-	-	-	-	-	-	-	-
118.659	667.521	-	-	-	-	-	-	148.055

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

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

NOTE

- (1) Le BSC 2012 e 2013 e i LTIP 2011-2013 (chiusura primo triennio) e LTIP 2012-2014 (stima target potenziale) si riferiscono per il 50% alla posizione di Amministratore Delegato e per il 50% alla posizione di Direttore Generale.
- (2) Gli altri dirigenti con responsabilità strategica si riferiscono per il 2013 ai due Condirettori Generali e ai tre Direttori Centrali, mentre nelle tabelle del 2012 si riferivano esclusivamente ai due Vicedirettori Generali in carica.
- (3) L'importo indicato dovrà essere investito dai beneficiari, in una percentuale variabile tra il 15% e il 30%, in azioni di Assicurazioni Generali, con opportunità per i beneficiari stessi di maturare, al termine del periodo di coinvestimento (2014-2016), sino a n.2 azioni gratuite per ogni azione acquistata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- (4) L'importo indicato non è allo stato ancora maturato e corrisponde dunque ad una stima dell'incentivo target potenzialmente erogabile alla fine del periodo di performance (2012-2014) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano. L'importo in questione, che può essere superato nel caso di over-performance, ove maturato, dovrà essere investito dai beneficiari in una percentuale variabile tra il 15% e il 30%, in azioni di Assicurazioni Generali, con opportunità per i beneficiari stessi di maturare, al termine del periodo di coinvestimento (2015-2017), sino a n.2 azioni gratuite per ogni azione acquistata, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi ed ai termini e alle condizioni di cui al piano.
- (5) Relativamente ai bonus degli anni precedenti si ricorda che resta da liquidare l'ultima quota differita di bonus riconducibile al precedente AD, dott. Girelli, pari ad euro 98.564.
- (6) Gli altri bonus attengono a personale assunto nel corso dell'anno in riferimento ad importi corrisposti entro il primo anno di impiego.

Per le retribuzioni variabili basate su Balanced Scorecards (BSC), sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento calcolato utilizzando il rendimento medio dell'Euribor a 6 mesi dell'ultimo anno solare, maggiorato di uno spread di 0,85%.

(1) PIANO	(2) BONUS DELL'ANNO			(3) BONUS ANNI PRECEDENTI			(4) ALTRI BONUS (6)
	A	B	C	A	B	C	
	EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI (5)	ANCORA DIFFERITI	
BSC 2011	-	-	2013-2014	-	79.247	-	-
BSC 2012	-	-	2014-2015	-	39.800	39.800	-
BSC 2013	180.000	120.000	2015-2016	-	-	-	-
LTIP 2011 (3)	633.917	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
	813.917	120.000	-	-	119.047	39.800	-
LTIP 2012 (4)	-	-	-	-	-	1.000.000	-
BSC 2011	-	-	2013-2014	-	53.340	-	-
BSC 2012	-	-	2014-2015	-	56.948	56.948	-
BSC 2013	355.280	190.187	2015-2016	-	-	-	486.000
LTIP 2011 (3)	260.659	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	615.939	190.187	-	-	110.287	56.948	486.000
LTIP 2012 (4)	-	-	-	-	-	290.850	-

Schema 7-ter

Tabella 1
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Motta Piermario	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Generali	-	5.000	-	5.000

Tabella 2
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (1)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
5 (*)	Banca Generali	8.181	46.500	43.970	10.711

NOTE

(*) Condirettori Generali (2) e Direttori Centrali (3).

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

4.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia - Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari - Allegato 1

Allegato 1 F)

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività

A) Funzioni di controllo

Banca Generali: Direzione Internal Audit, Servizio Risk Management, Area Governance e Rischi Aziendali e Direzione Risorse.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE
Banca Generali (*)	12	882.878	353.069	1.235.947

NOTE

(*) Sono inclusi: i) il responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali, che fino al 30/04/2013 ha rivestito altro ruolo; ii) dal 01/05: il responsabile della Direzione Rischi Aziendali e del Servizio Anti Money Laundering, nell'ambito dell'Area Governance e Rischi Aziendali; iii) per quota parte, i due responsabili che nel corso dell'anno si sono avvicendati rispettivamente nel ruolo di responsabile della Compliance e del Controllo Rete, nell'ambito dell'Area Governance e Rischi Aziendali.

B) Funzioni operative/amministrative

Banca Generali: Direzione Operativa, Direzione Crediti, Direzione Commerciale, Direzione Organizzazione e Coordinamento Sistemi Informativi, Direzione Marketing e Sviluppo Prodotti, Direzione Sviluppo Business e Supporti Rete, Direzione Finanza, Direzione Amministrazione, Direzione Pianificazione e Controllo, Servizio Comunicazione Esterna, Servizio Analisi Strategiche e dei Mercati Finanziari, Servizio Investor Relations, Servizio Advisory Finanziario.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE
Banca Generali (*)	22	2.345.159	1.070.218	3.415.377

NOTE

(*) Sono inclusi: i) fino al 30/04/2013, il Responsabile del Servizio Normativa Interna e Procedure, nell'ambito della Direzione Organizzazione, passato poi ad altro ruolo; ii) il responsabile dell'Area Banca, che fino al 30/04/2013 ha rivestito altro ruolo; iii) il responsabile dell'Area CFO, che fino al 31/08/2013 ha rivestito altro ruolo; iv) dal 01/07/2013 il Responsabile del Servizio Advisory Finanziario.

C) Relationship manager

Personale commerciale della Divisione Private.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE
Banca Generali	65	4.859.628	1.484.580	6.344.208

NOTE

(*) Il dato include anche dal 01/10/2013 il Responsabile della Divisione Private che ha sostituito il precedente responsabile passato, dal 01/09/2013, ad altro ruolo.

D) Gestori

Gestori della Divisione AM di Banca Generali e di Generali Fund Management.

SOCIETÀ	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE		
		FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE
Banca Generali	15	1.337.941	676.639	2.014.580
GFM	13	1.091.849	468.055	1.559.904

La componente "variabile 2013" si riferisce ai bonus 2013 (BSC MBO) maturati per competenza.

Allegato 1 G) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale piu’ rilevante”

Con indicazione di:

- i) importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
- iii) gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra parti già accordate e non;
- iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
- v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.

A) Key managers

Banca Generali: Amministratore Delegato: i dati si riferiscono al dott. Motta. Relativamente ai bonus degli anni precedenti si ricorda che resta da liquidare l'ultima quota differita di bonus riconducibile al precedente AD, dott. Girelli, pari ad €98.564; Dirigenti Key Manager: Direttore Generale, Condirettore Generale (che ha ricoperto la carica di Vicedirettore Generale Vicario fino al 30/04/2013); Condirettore Generale Area Commerciale (in forza dal 09/07/2013); responsabile Area Governance e Rischi Aziendali (che ha ricoperto la carica di responsabile Direzione Legale e Compliance fino al 30/04/2013); responsabile Area CFO (che ha ricoperto la carica di responsabile della Divisione Private fino al 31/08/2013); responsabile Area Banca (che ha ricoperto la carica di responsabile della Direzione Operativa fino al 30/04/2013).

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali	AD	1	250.000	466.959	716.958	466.959	-	-	-
Banca Generali	Dirigenti Key Manager	6	1.734.862	1.759.085	3.493.946	1.759.085	-	-	-

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

Banca Generali: Responsabile della Divisione AM, della Divisione Financial Planner (già Direzione Commerciale fino al 30/11/2013), dal 07/10/2013 Responsabile della Divisione Private (fino al 31/08/2013 il ruolo era ricoperto dall'attuale responsabile Area CFO, ricompreso nel punto A), Responsabile della Direzione Risorse, Responsabile della Direzione Marketing e Sviluppo Prodotti e Responsabile della Direzione Sviluppo Business e Supporti Rete. Non vengono ricompresi in tale categoria i dirigenti/quadri direttivi responsabili delle funzioni di Investor Relations, Comunicazione esterna, Pianificazione Strategica e Analisi Strategiche e dei Mercati Finanziari in considerazione del ridotto impatto delle funzioni sul profilo di rischio della banca.

Relativamente alle altre società del Gruppo Banca Generali: Direttore Generale di GFM.

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		6	646.333	564.891	1.211.224	564.891	-	-	-
GFM		1	193.004	100.000	293.004	100.000	-	-	-

III) REM. DIFFERITE**		IV) REM. DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****				VI) TFR ****		
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
19.900	79.900	19.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-
209.435	327.034	209.435	-	-	-	-	-	-	-	-	-

III) REM. DIFFERITE** ***		IV) REM. DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****				VI) TFR ****		
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
69.958	133.721	69.958	-	-	-	-	-	-	-	-	-
39.357	59.950	39.357	-	-	-	-	-	-	-	-	-

C) Dirigenti e quadri direttivi di livello più elevato responsabili delle funzioni di controllo

Banca Generali: Responsabile della Direzione Internal Audit, del Risk Management, della Compliance (funzione nella quale si sono alternate nr. 2 risorse) e dal 01/05/2013: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali e della funzione Anti Money Laundering.

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		6	354.952	117.644	472.596	117.644	-	-	-

D) Altri risk takers

Banca Generali: dirigenti (diversi da quelli di cui sopra) che sono membri del Comitato Crediti e del Comitato Rischi di Banca Generali (Responsabile della Direzione Amministrazione, della Direzione Organizzazione e Coordinamento Sistemi Informativi, della Direzione Finanza, della Direzione Crediti), altri dirigenti responsabili di importanti linee di business (Responsabile della Direzione Relationship Manager nell'ambito della Divisione Private). Non vengono invece ricompresi tra gli altri risk takers altri soggetti titolari di limitate deleghe operative in materia di credito e di finanza, sia in considerazione dell'importo limitato delle autonomie concesse sia della responsabilizzazione sulla loro attività dei diretti responsabili, ricompresi nelle categorie di cui sopra. Relativamente ai bonus degli anni precedenti si ricorda che resta da liquidare l'ultima quota differita di bonus riconducibile al dirigente che fino al 31/08/2012 ha rivestito la carica di Presidente di BG SGR, dott. Costanzo, pari ad € 38.790.

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		5	722.723	272.313	995.035	272.313	-	-	-

E) Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca

Banca Generali: 2 Sales Manager Italia, 7 Area Manager della Divisione Financial Planner e 8 Private Banking Manager della Divisione Private Banking.

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	I) RETRIBUZIONE			II) IMPORTI E FORME COMPONENTE VARIABILE *			
			FISSA	VARIABILE 2013	TOTALE	CONTANTI	AZIONI	STRUMENTI COLLEGATI AD AZIONI	ALTRE TIPOLOGIE
Banca Generali		17	6.951.356	5.000.284	11.951.640	4.977.489	22.795	-	-

(*) Per il 2013 la componente variabile è rappresentata da meccanismi di MBO applicati con la metodologia delle Balanced scorecard (BSC) con applicazione del meccanismo di differimento ove applicabile e della tranche 2011-2013 del Long Term Incentive Plan (chiusura primo triennio).

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

(***) Quote differite della retribuzione variabile di competenza del 2011 e del 2012 per le quali è stato accertato il superamento del gate di accesso per il pagamento e che verranno erogate nel corso del 2014.

(****) Le quote presenti nella medesima voce nelle tabelle dell'esercizio precedente sono state regolarmente liquidate nel corso del 2013 nel rispetto dei termini previsti contrattualmente.

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

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

III) REM.DIFFERITE** ***		IV) REM.DIFFERITE ***			V) TRATTAMENTI ****			VI) TFR ****			
ACCORDATE	NON ACCORDATE	RICONOSCIUTE	PAGATE	RIDOTTE	DI INIZIO	N. BENEFICIARI	DI FINE	N. BENEFICIARI	RICONOSCIUTO	N. BENEFICIARI	IMPORTO PIÙ ELEVATO
872.268	1.888.806	872.268	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Valutazione della funzione di compliance in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2014 al quadro normativo di riferimento

Premessa

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (provvedimento di Banca d'Italia, marzo 2011) nonché le modifiche alle stesse sottoposte da Banca d'Italia a consultazione pubblica nel mese di dicembre 2013 al fine di recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (Direttiva CRD 4), prevedono che, in sede di definizione di tali politiche, la funzione di compliance sia chiamata a valutare la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento. Ai sensi delle medesime disposizioni, la funzione di compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Date tali premesse, la funzione di compliance, in sede di definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2014, ha verificato in via *ex ante* la coerenza delle medesime rispetto alle già richiamate Disposizioni di Banca d'Italia e alla normativa di etero ed autoregolamentazione di riferimento. In tale contesto è stata riservata attenzione anche all'idoneità prospettica delle stesse a far fronte alle modifiche che dovessero delinearsi a conclusione del processo di consultazione di cui sopra.

La valutazione della funzione di compliance ha inoltre tenuto conto delle previsioni di cui all'art. 84-*quater* del regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti come modificato a seguito di delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011. Ciò in considerazione del fatto che le politiche di remunerazione proposte si propongono di assolvere in un'unica soluzione alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste per il settore bancario (Disposizioni di Banca d'Italia) e dal Regolamento concernente la disciplina degli emittenti (delibera Consob n. 18049).

Ai fini dell'analisi condotta si è inoltre tenuto conto che, a completamento del nuovo quadro normativo che si sta delineando, nel mese di dicembre 2013, Banca d'Italia ha posto in consultazione le modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche (marzo 2008). Tale documento prevede tra l'altro che tra le "banche di maggiore dimensione e complessità operativa" siano incluse anche le ban-

che quotate. Detta previsione, considerata in modo coordinato con le modificande Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, priverebbe Banca Generali della possibilità di applicare il principio di proporzionalità, assoggettandola quindi alla disciplina più rigorosa prevista per le banche di maggiori dimensioni. Atteso il protrarsi della pubblicazione del documento definitivo, ai fini della presente valutazione di conformità, detta previsione è stata considerata nei limiti in cui la Banca ha già considerato, nell'ambito delle politiche di remunerazione, gli scenari evolutivi finalizzati all'adeguamento alle suddette disposizioni, ove confermate ed applicabili.

Situazione riscontrata

In via generale e tenuto conto delle considerazioni sopra riportate si rileva che attraverso le politiche di remunerazione e incentivazione:

- è attuato un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione tenendo anche conto del ruolo ricoperto. In tale ambito è già stata prevista l'adozione, subordinata al consolidamento senza modifiche dei documenti in consultazione e la coerenza degli stessi anche rispetto ai contratti in essere, di meccanismi volti ad assicurare il rispetto del limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e, ove previsto, del rispetto del maggior limite di 2:1;
- risulta attivato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del "personale più rilevante" dell'azienda a cui si applicano, nel rispetto del già citato principio di proporzionalità, le previsioni di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia. Ai fini dell'identificazione di tali soggetti sono stati considerati i *Regulatory Technical Standards* della *European Banking Authority* approvati dalla Commissione Europea, benchè ancora non in vigore e, alla data della presente, all'esame del legislatore europeo;
- il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è legato, per i soggetti identificati nella politica di remunerazione e nel rispetto delle regole vigenti, al raggiungimento di un gate d'accesso di Gruppo Bancario, al fine (i) sia di parametrare ad indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, (ii) sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario;

- sono definite regole di differimento dell'erogazione del compenso variabile al superamento di una soglia prefissata del *bonus*;
- nel rispetto del principio di proporzionalità è previsto che una quota del compenso variabile sia erogata tramite azioni;
- sono previsti meccanismi di *malus* e *claw-back* ispirati a criteri di correttezza;
- la remunerazione della rete distributiva è ispirata anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili.

Inoltre il sistema premiante adottato dal Gruppo Bancario:

- registra un adeguato bilanciamento tra obiettivi qualitativi e quantitativi;
- per quanto riguarda l'attività della rete distributiva promuove un approccio orientato al cliente che pone al centro del sistema stesso gli interessi del cliente medesimo ed il soddisfacimento dei relativi bisogni;
- non prevede incentivi alla distribuzione di singoli prodotti o di prodotti del Gruppo di appartenenza. Gli obiettivi premianti per i Promotori Finanziari riguardano infatti esclusivamente l'attività di raccolta riconducibile ai servizi e prodotti che hanno l'obiettivo di contribuire alla diversifi-

cazione/contenimento del rischio, distinguendo in funzione dei differenti livelli di servizio attraverso cui tali finalità sono perseguite;

- non prevede l'assegnazione di obiettivi finanziari alle funzioni aziendali di controllo.

Conclusioni

Date tali premesse, tenuto conto dello stato di recepimento nell'ordinamento italiano delle Disposizioni di cui Direttiva CRD 4 e considerato il principio della proporzionalità, si rileva la coerenza e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione e la potenziale idoneità delle stesse a fronteggiare le eventuali previste modifiche, qualora dette modifiche entrino in vigore in conformità ai testi oggi conosciuti e siano cogenti.

Trieste, 28 marzo 2014

SERVIZIO COMPLIANCE
Luca Giaimo

Verifica della funzione di revisione interna di coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione - Esercizio 2013

Internal audit

Audit report

Executive summary

SOCIETÀ	BANCA GENERALI		
PROCESSO	POLITICHE DI REMUNERAZIONE		
OWNER PROCESSO	Direzione Risorse Direzione Pianificazione e Controllo Servizio Pianificazione e Controllo Commerciale Servizio Compliance Servizio Risk Management		
OBIETTIVO INDAGINE	Verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed alle politiche approvate dall'Assemblea		
GIUDIZIO	Tipologia rischi: Compliance, Strategico, Operativo		
	Sistema dei controlli	Disegno:	5 - Soddisfacente
		Funzionamento:	5 - Soddisfacente
	Sistema di gestione dei rischi: 5 - Soddisfacente		
AUDIT TEAM	F. Barraco, L. Alemanno		
DATA	27 marzo 2014		

Premessa

Nel marzo del 2008, Banca d'Italia ha introdotto principi e linee applicative riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi, la trasparenza. Negli anni successivi, ulteriori orientamenti e direttive di livello comunitario, hanno meglio delineato indirizzi e *best practice* a cui banche e imprese di investimento devono adeguarsi. Con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", emanate il 30 marzo 2011, Banca d'Italia ha dato attuazione alla Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (cd. CRD III). La CRD III reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati, evitando un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

Finalità intervento

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazio-

ne alle politiche approvate ed alla vigente normativa. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Metodologia

La metodologia utilizzata per l'analisi e la valutazione delle modalità di esecuzione delle attività connesse al processo di remunerazione è basata su *best practice* di audit con ricorso agli Standard Internazionali per la pratica professionale di Internal Audit ed al *framework* di controllo delineato dal Modello di Sorveglianza adottato. La valutazione è articolata su una scala di 5 livelli di valutazione sul Sistema dei Controlli e sul sistema di Gestione dei Rischi. Sono stati oggetto di analisi il sistema di gestione del rischio strategico, operativo e di compliance, nonché il sistema dei controlli a presidio della correttezza operativa, della trasparenza, della chiarezza delle informazioni e della tracciabilità dei controlli e processi decisionali.

L'attività di audit si è svolta attraverso una fase preliminare di assessment con le principali funzioni interessate dal processo condotta con la tecnica dell'intervista. Successivamente, sono

state acquisite le evidenze documentali relative alle *Balanced Scorecards* attraverso un congruo campionamento, volto a riscontrare l'adeguata segregazione nelle diverse fasi di raccolta, analisi e controllo delle informazioni. Gli esiti sono stati portati a conoscenza delle strutture interne coinvolte nel processo.

Esiti

L'esito dell'attività di audit ha evidenziato l'allineamento delle prassi di remunerazione alla vigente normativa ed alle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea lo scorso 24 aprile 2013. La costruzione del sistema di gestione dei rischi relativi al processo è apparsa più che adeguata così come le modalità di effettivo funzionamento dei presidi.

La politica di remunerazione adottata dalla Banca è risultata rispondente al contesto normativo e costantemente allineata alle evoluzioni delle disposizioni di legge e di vigilanza, ivi comprese le indicazioni in corso di emanazione, anche avvalendosi, all'occorrenza, di pareri esterni forniti da società leader nel settore della consulenza. Inoltre, con riferimento alla complessiva esecuzione delle attività connesse al processo di remunerazione:

- i pesi e gli strumenti utilizzati per la determinazione complessiva delle remunerazioni (componente fissa e compo-

nente variabile) sono stati rilevati all'interno dei parametri stabiliti;

- l'equilibrio tra componente fissa e componente variabile è stato rispettato. Si sottolinea la presenza di una soglia minima per l'accesso al bonus, al di sotto della quale il meccanismo esclude integralmente l'erogazione della parte variabile;
- è stato applicato un sistema di differimento del compenso variabile e sono previste clausole di malus, di *claw-back* e di penalizzazione economica in caso di rischi specifici che dovessero emergere. Con riferimento a questi ultimi aspetti, si precisa che nell'ambito della identificazione e determinazione delle remunerazioni erogate è prestata significativa attenzione al rispetto del Codice Interno di Comportamento da parte dei soggetti destinatari;
- le funzioni aziendali coinvolte nel processo hanno dimostrato un soddisfacente livello di integrazione e di comprensione del ruolo;
- le singole *Balanced Scorecards* garantiscono la trasparenza delle informazioni attraverso il riepilogo dettagliato dei singoli obiettivi, riportandone una precisa descrizione, eventuali note, gli elementi di calcolo, il responsabile e la fonte del controllo.

Internal Audit
Francesco Barraco

Informativa del Comitato per la Remunerazione e Nomine in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione

Il Comitato per la **Remunerazione e Nomine** di Banca Generali, nel corso delle riunioni tenutesi dall'inizio dell'esercizio ha svolto i compiti attribuitigli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

In particolare, con riferimento al processo di definizione ed attuazione delle politiche in materia di remunerazione il Comitato per la Remunerazione e Nomine (i) ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2013, adottate dalla società a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, (ii) ha fornito il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali e dei criteri per la remunerazione del restante personale; (iii) ha espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e dei responsabili delle funzioni di controllo interno; (iv) ha fornito il proprio supporto consultivo in merito all'assegnazione del *Long Term Incentive Plan* nel rispetto di quanto definito dalle politiche di remunerazione approvate; (v) ha verificato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione; (vi) si è espresso, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione dei Key managers e sull'accertamento delle altre con-

dizioni poste per l'erogazione dei compensi; (vii) ha esaminato il resoconto relativo all'applicazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione approvate.

Il Comitato per la **Remunerazione e Nomine**, ha inoltre proceduto ad esaminare (i) l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante come definito dalle disposizioni di vigilanza, effettuata tenendo conto dei principi contenuti nei regulatory technical standards della European Banking Authority in corso di adozione, e (ii) la proposta di politiche di remunerazione per l'esercizio 2014, ritenendole a) coerenti, tenuto anche conto dell'applicazione del principio di proporzionalità, con le disposizioni di Banca d'Italia che di Consob in materia alla data odierna vigenti e b) avuto conto dell'attuale stato di recepimento nell'ordinamento italiano delle previsioni contenute nella direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), potenzialmente idonee a supportare anche le previste modifiche organizzative, per come allo stato conosciute.

In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti, il Comitato ritiene che le politiche proposte perseguano la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, anche in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali.

Milano, 1° aprile 2014

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

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

Signori Azionisti,

sottoponiamo al Vostro esame ed approvazione, una proposta di rilascio dell'autorizzazione, prevista dagli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e 132 del D.Lgs. 58/1998, come successivamente modificato, all'acquisto di un numero massimo di 10.515 azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. ed al compimento di atti di disposizione, in una o più volte, sulle medesime. Dette azioni corrispondono, alla data odierna, allo 0,0091% del capitale sociale della Società.

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

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

Nell'ambito delle Politiche in materia di remunerazione del gruppo Banca Generali sottoposta all'approvazione dell'assemblea degli azionisti, è previsto che il pacchetto retributivo dei Key Managers e dei Risk takers (come individuati nella Politica stessa) sia composto da componenti fisse e variabili.

In tale contesto la normativa - anche a seguito del prossimo futuro recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) - prevede che il pagamento di una quota della componente variabile della retribuzione avvenga mediante l'attribuzione di strumenti finanziari.

Ricordato che, per quanto riguarda i Key manager, tale previsione viene assolta tramite la partecipazione a Long Term Incentive Plan, per quanto riguarda gli altri Risk takers si prevede di dare applicazione alla suddetta disposizione - qualora ne ricorrano i presupposti sia normativi che fattuali - attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie Banca Generali S.p.A. La presente autorizzazione viene quindi richiesta esclusivamente allo scopo di dotare la Società della provvista necessaria ad adempiere alle richiamate previsioni.

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

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

In considerazione del numero massimo di azioni potenzialmente assegnabili - calcolato tenendo conto dei testi al momento noti, e non ancora in vigore, delle disposizioni di adozione della c.d. CRD IV nel nostro ordinamento - si rappresenta che il numero massimo di azioni da acquistare, anche in più soluzioni, non potrà essere superiore a numero 10.515.

Pertanto si propone di autorizzare l'acquisto di massime n. 10.515 azioni proprie del valore nominale di euro 1,00 cadauna.

Gli acquisti saranno effettuati nei limiti degli utili distribuibili e

delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato.

La Società costituirà, ai sensi dell'art. 2357-ter, comma 3, del Codice Civile, una riserva indisponibile, pari all'importo delle azioni proprie acquistate, mediante prelievo di un pari importo dalle riserve disponibili. La riserva così costituita verrà mantenuta finché le azioni proprie acquistate non saranno trasferite. In caso di cessione delle azioni proprie acquistate, la riserva di cui sopra riconfluirà alle riserve di provenienza.

Al riguardo si ricorda che al 31 dicembre 2013 Banca Generali detiene n. 10.071 azioni proprie (relative al piano di stock granting a favore dei promotori finanziari della ex rete Prime Consult, varato originariamente nel 2001), pari allo 0,0087% del capitale sociale della Società e che le controllate di Banca Generali non detengono azioni della controllante. Pertanto, anche in ipotesi di pieno utilizzo dell'autorizzazione richiesta, il numero di azioni proprie che verrebbe ad essere posseduto risulterebbe comunque ampiamente al di sotto della soglia limite prevista dal terzo comma dell'art. 2357 del Codice Civile.

3. Durata dell'autorizzazione

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

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

4. Corrispettivo minimo e massimo

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

5. Modalità attraverso le quali gli acquisti potranno essere effettuati

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

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

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

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Trento n. 8

- visto l'art. 132 del decreto legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e successive integrazioni e modifiche;
- visti gli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile;
- preso atto che, alla data odierna, la Società e le sue controllate hanno in portafoglio, un ammontare di azioni Banca Generali largamente inferiore alla quinta parte del capitale sociale della Società;
- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione su questo punto all'ordine del giorno;
- visto il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, testè approvato;
- udito il parere favorevole del Collegio Sindacale;

delibera

- 1) di autorizzare, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, l'acquisto di massime numero 10.515 azioni ordinarie emesse da Banca Generali S.p.A., del valore nominale di euro 1,00 cadauna, ed il compimento di atti di disposizione delle medesime, nonché di quelle acquistate sulla base di

precedenti autorizzazioni all'acquisto di azioni proprie, alle seguenti condizioni:

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

quest'ultima che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;

- 2) di stabilire che le azioni proprie potranno essere assegnate, senza limiti temporali, a titolo gratuito ai Risk takers individuati nella Politica in materia di remunerazione, ricorrendo i presupposti normativi e le condizioni previste dalla politica stessa per il pagamento della componente variabile della remunerazione;
- 3) di autorizzare l'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega:
 - a dare esecuzione all'odierna delibera provvedendo, tra l'altro, ad individuare i fondi di riserva per la costituzione della riserva indisponibile, prevista dall'art. 2357-ter del Codice Civile, nonché di poter disporre anche delle azioni proprie già ad oggi esistenti nel patrimonio sociale per le finalità rappresentate;
 - di stabilire modalità, tempi e tutti i termini esecutivi ed accessori al fine dell'ottimale esecuzione della presente deliberazione, operando all'uopo tutte le opportune valutazioni e verifiche, e provvedere a tutti i connessi incombeni, adempimenti e formalità, nessuno escluso o eccettuato.”

Milano, 1° aprile 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nomina di un Consigliere di Amministrazione: deliberazioni inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

nel corso dell'esercizio 2013 un consigliere della società, il dott. Raffaele Agrusti ha rassegnato le dimissioni dalla carica. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, in sua sostituzione in data 15 ottobre 2013 il dott. Philippe Donnet.

La procedura di cooptazione è avvenuta in conformità a quanto previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, che prevede che, ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, il Consiglio di Amministrazione (i) identifichi preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi di corretto assolvimento delle proprie funzioni, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini e (ii) verifichi successivamente la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina. Il predetto provvedimento prevede anche, tra l'altro, che, in caso di cooptazione degli amministratori i risultati dell'analisi di cui sub (i), il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine e la verifica di cui sub (ii) siano forniti alla prima assemblea successiva alla cooptazione. In allegato alla presente potete quindi prendere visione delle indicazioni in merito alla nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione espresse dal Consiglio di Amministrazione in data 15 ottobre 2013, in cui sono rappresentate le risultanze delle analisi effettuate (allegato sub A), del parere in proposito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 15 ottobre 2013 (allegato sub B), degli esiti della verifica di cui sub (ii) effettuata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 novembre 2013 (allegato sub C) e del parere in merito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in pari data (allegato sub D).

Si rappresenta che l'art. 2386 del Codice Civile stabilisce che l'Amministratore cooptato resti in carica sino alla successiva Assemblea; la stessa coincide con quella convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013.

Alla luce di quanto precede, nel ricordare che:

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

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

Ai sensi del ricordato Provvedimento della Banca d'Italia di data 11 gennaio 2012 e dall'art. 2 del Codice di Autodisciplina per le società quotate, ai fini dell'assunzione delle decisioni di competenza si portano a Vostra conoscenza, in allegato alla presente, le indicazioni elaborate dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2014 in merito alla composizione quali-quantitativa considerata ottimale del Consiglio di Amministrazione (allegato sub E) ed il parere in merito espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine in data 7 marzo 2014 (allegato sub F).

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

“L'Assemblea degli Azionisti della Banca Generali S.p.A., riunita in sede ordinaria presso gli uffici di Assicurazioni Generali S.p.A. in Trieste, Via Trento n. 8,

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

delibera

- 1) di nominare quale componente del Consiglio di Amministrazione:
- 2) di fissare la scadenza della carica del nominato Amministratore, unitamente a quella degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione oggi in carica, al termine dello svolgimento dell'adunanza assembleare chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio che si chiuderà al 31 dicembre 2014.”

Milano, 10 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)

Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

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

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

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

Il 17 luglio 2013, dopo la pubblicazione lo scorso 27 giugno 2013 nella Gazzetta Ufficiale dell'UE, ha visto l'entrata in vigore:

- del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento - e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;
- e della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE.

Con tali atti legislativi s'introducono nella legislazione europea gli standard previsti da Basilea III.

Più precisamente, il Comitato di Basilea ha tra l'altro aggiornato i principi di corporate governance, ed elaborato la nuova versione dei Core Principles della Vigilanza bancaria. L'applicazione delle nuove disposizioni è prevista dal 1° gennaio 2014.

Le nuove regole sottolineano come la qualità della governance di una banca non possa essere apprezzata solo con riferimento alle caratteristiche del board. Una governance efficiente deve essere in grado di valutare i diritti degli azionisti e degli altri finanziatori

anche attraverso idonei strumenti di *voice*, ciò al fine di ridurre il costo e favorire la raccolta di capitale.

Per facilitare l'ingresso di nuovi soci o per elevare la partecipazione di quelli esistenti diventano rilevanti le scelte in tema di partecipazione assembleare, trasparenza dei processi di nomina, rappresentanza negli organi di amministrazione e controllo.

Di particolare rilievo è l'introduzione da parte della direttiva (cosiddetta "CRD IV") di una novità significativa sul piano dell'*enforcement*.

Vengono previste sanzioni pecuniarie amministrative sia per le persone giuridiche (banche e imprese di investimento), sia per le persone fisiche.

Le misure di intervento si ampliano fino a comprendere tra l'altro *public warning* e *cease and desist order*.

Si sottolinea infine che la Direttiva 2013/36/UE in ordine al "Cumulo di incarichi" precisa che "l'organo di gestione dell'ente dedichi tempo sufficiente a permettergli di esercitare le proprie funzioni e ad essere in grado di comprendere l'attività dell'ente, le sue principali esposizioni al rischio e le implicazioni della sua attività e della sua strategia in materia di rischi. Il cumulo di un numero troppo elevato di incarichi impedirebbe ai membri dell'organo di gestione di dedicare il tempo necessario all'esercizio di tale ruolo di sorveglianza. È pertanto necessario limitare il numero di incarichi di amministratore che i membri dell'organo di gestione di un ente possono detenere contestualmente in entità diverse".

2. Evoluzione nella composizione del Consiglio di Amministrazione in carica

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

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

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

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

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

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

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

In data 8 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, in previsione dell'Assemblea degli azionisti chiamata a pronunciarsi anche sull'eventuale conferma dei predetti consiglieri, provvedeva a confermare le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale suggerendo a parziale integrazione e modifica di quanto indicato nel documento allegato sub A) che la scelta del Presidente del Consiglio di Amministrazione ricadesse tra i consiglieri che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

L'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013 confermava l'ing. Paolo Vagnone ed il dott. Raffaele Agrusti, quali componenti del Consiglio di Amministrazione della società ed il Consiglio di Amministrazione svoltosi in pari data, provvedeva a confermare l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente, in data 23 settembre 2013 il consigliere dott. Raffaele Agrusti con lettera indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale e pervenuta in data 25 settembre 2013, ha rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali con effetto dal 30 settembre 2013.

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

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione, in adempimento alle previsioni del citato provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine, è invitato ad identificare preventiva-

mente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale al fine del corretto assolvimento delle proprie funzioni, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) del candidato da cooptare.

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

Le dimissioni intervenute non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e rappresentanza di genere.

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

Con riferimento alle caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità - il suddetto documento, allegato sub A), richiedeva con riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione, che in seno allo stesso fossero rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto veniva data indicazione di scegliere gli amministratori tra coloro che avessero maturato adeguate

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno confermare le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, da ultimo, formulate in data 8 marzo 2013.

In merito quindi alla nomina del componente il Consiglio di Amministrazione - precisato che non è necessario che lo stesso sia in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto il consigliere che ha rassegnato le dimissioni non era in possesso di detto requisito) - suggerisce, in coerenza con i contenuti delle predette indicazioni, di individuarlo, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio deliberata dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2013, tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere che ha rassegnato le dimissioni.

Milano, 15 ottobre 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato A)
alle indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013

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

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

La normativa di vigilanza stabilisce altresì che le modalità di nomina siano trasparenti ed assicurino un'adeguata rappresen-

tanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale.

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

2. Modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione

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

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

Ai fini di garantire un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, hanno diritto a presentare una lista per la nomina del Consiglio di Amministrazione, da tenersi nel corso della convocata Assemblea, gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino il 2,00% del capitale sociale con diritto di voto nell'assemblea ordinaria.

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

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

Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea, con arrotondamento, in caso di numero frazionario all'unità inferiore. I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

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

3. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

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

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, in attuazione dei principi stabiliti dalla normativa di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Società ed ha facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale, che non siano riservati dalla vigente normativa alla competenza dell'Assemblea. L'art. 18 dello Statuto riserva poi alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni di carattere strategico, tra cui la determinazione degli indirizzi generali di gestione, l'approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società e delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario.

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

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

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Numero degli amministratori

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

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

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

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

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi il 21 aprile 2009, ha fissato in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2009, 2010 e 2011.

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

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

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

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

5. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori

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

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

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

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

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

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

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

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

Non possono essere qualificati come amministratori non esecutivi:

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

6. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Rappresentanza di genere

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

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

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

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

7. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali

Per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e rapportate alle caratteristiche operative e dimensionali della banca, (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca, (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

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

Ciò comporta la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare.

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

Gli amministratori dovranno quindi, innanzitutto - in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161) - essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

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

(iv) funzioni amministrative o dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo ovvero presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni che non hanno attinenza con i predetti settori purchè le funzioni comportino la gestione di risorse economiche-finanziarie.

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

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

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

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

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

Con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, si ritiene opportuno che in seno allo stesso siano rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, ge-

nerali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario.

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

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

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

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

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

In applicazione di quanto previsto dalla nota di Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, si rappresenta l'opportunità che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di Consigliere di Amministrazione da depositarsi - ai sensi dell'art. 15, comma 9 dello Statuto sociale - contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum vitae volto ad identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato.

Per quanto riguarda l'età degli amministratori, in considerazione della *best practice* di sistema che si sta diffondendo, il Consiglio auspica che i candidati non superino, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi.

8. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Cumulo di incarichi

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i consiglieri devono dedicare

tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per i consiglieri a cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi o coinvolti nei Comitati.

L'accettazione dell'incarico comporta quindi una valutazione preventiva da parte dell'amministratore in merito alla possibilità di dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di amministratore il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o di sindaco ricoperte in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri),

in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggior coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale.

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

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

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

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

Milano, 13 marzo 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Nel caso in cui una società finanziaria, bancaria o assicurativa sia quotata in borsa ovvero appartenga alla categoria delle "società di grandi dimensioni", la carica ricoperta dall'amministratore presso una realtà societaria appartenente a più di una delle predette categorie viene considerata, ai fini del computo del numero delle cariche, una sola volta.
2. Società aventi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno.

Allegato sub B)

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

Nella riunione tenutasi in data 15 ottobre 2013, il Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare la proposta di cooptazione in seno al Consiglio di Amministrazione, al fine di sostituire un consigliere dimissionario.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato,

ricordato che:

- il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012;
- in data 23 luglio 2012, il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e, sempre in data 23 luglio 2012, il consigliere Giovanni Perissinotto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali;
- il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, quali consiglieri, in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone ed in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti. Sempre in data 8 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso;
- i predetti consiglieri sono stati confermati nella carica con delibera dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013;
- in data 25 settembre 2013 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale ricevevano lettera datata 23 settembre 2013 con la quale il dott. Raffaele Agrusti rassegnava, con decorrenza dal 30 settembre 2013, le sue dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali;
- a seguito delle sopra menzionate dimissioni è necessario che il Consiglio di Amministrazione proceda con l'assunzione delle conseguenti decisioni;
- il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini;

- ai fini delle deliberazioni dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013, il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'8 marzo 2013, portandole a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società;
- il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio u.s.,

analizzata la proposta formulata in merito alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire un consigliere dimissionario

il Comitato per la Remunerazione e Nomine,

preso atto che

- la proposta prevede di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate da ultimo dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013,

osservato quindi che:

- le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimissionario non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere;
- per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci;
- per quanto riguarda le caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore - le suddette indicazioni richiedono:
 - (i) con riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione, che in seno allo stesso siano rappresenta-

te una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto gli amministratori devono essere scelti tra coloro che hanno maturato adeguate esperienze: (i) in gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, (ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi, (iii) in materia di marketing, (iv) in materia finanziaria, (v) in attività di controllo o di gestione dei rischi, (vi) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari;

- non è necessario che il consigliere da nominare sia in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto il consigliere dimissionario non era in possesso di detto requisito),

all'unanimità ha valutato favorevolmente

la proposta formulata, auspicando che, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2012, sostanzialmente in linea con le indicazioni da ultimo fornite dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013, la figura da nominare sia scelta tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere dimissionario.

Milano, 15 ottobre 2013

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Allegato sub C)

Verifica della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e quella effettiva a seguito della dimissione intervenuta e della cooptazione intercorsa

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

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

La predetta disciplina prevede che analoghe indicazioni vengano

espresse anche in caso di cooptazione di consiglieri in seno al Consiglio di Amministrazione.

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

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

Il 17 luglio 2013, dopo la pubblicazione lo scorso 27 giugno 2013 nella Gazzetta Ufficiale dell'UE, ha visto l'entrata in vigore:

- del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento - e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;
- e della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE.

Con tali atti legislativi s'introducono nella legislazione europea gli standard previsti da Basilea III.

Più precisamente, il Comitato di Basilea ha tra l'altro aggiornato i principi di corporate governance, ed elaborato la nuova versione dei Core Principles della Vigilanza bancaria. L'applicazione delle nuove disposizioni è prevista dal 1° gennaio 2014.

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

A tal fine il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2012 aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

In data 8 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione, in previsione dell'Assemblea degli azionisti chiamata a pronunciarsi anche sull'eventuale conferma dei predetti consiglieri, provvedeva a confermare le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale suggerendo a parziale integrazione e modifica di quanto indicato nel documento allegato sub A) che la scelta del Presidente del Consiglio di Amministrazione ricadesse tra i consiglieri che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

L'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013 confermava l'ing. Paolo Vagnone ed il dott. Raffaele Agrusti, quali componenti del Consiglio di Amministrazione della società ed il Consiglio di Amministrazione svoltosi in pari data, provvedeva a confermare l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2013 verificava la rispondenza della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e quella effettiva a seguito delle conferme intervenute.

Successivamente, il consigliere dott. Raffaele Agrusti con lettera indirizzata al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Presidente del Collegio Sindacale e pervenuta in data 25 settembre 2013, rassegnava le proprie dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali con effetto dal 30 settembre 2013.

A seguito delle menzionate dimissioni del dott. Agrusti, il Consiglio di Amministrazione, al fine di procedere all'assunzione delle decisioni di propria competenza, in data 15 ottobre 2013 - osservato che le stesse non inficiavano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimessosi non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere - ottenuto in pari data, il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine, deliberava di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013 e di assumere, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni, procedendo alla sostituzione del consigliere dimissionario nominando all'interno del Consiglio di Amministrazione il dott. Philippe Donnet, manager di esperienza finanziaria ed assicurativa.

Si rende quindi ora necessario procedere alla verifica del mantenimento della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva anche all'esito della cooptazione intervenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013.

2. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Numero degli Amministratori

Con riferimento alla determinazione ottimale dal punto vista quantitativo del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio di Banca Generali dell'8 marzo u.s. ha confermato l'opinione che, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti il Consiglio di Amministrazione non inferiore a nove e non superiore a dieci possa essere considerato ottimale, reputando che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia un efficace funzionamento dei lavori consiliari.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile u.s. - rispettando tali indicazioni - ha provveduto a confermare in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali, confermando i consiglieri ing. Paolo Vagnone e dott. Raffaele Agrusti nella carica.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione preso atto delle dimissioni del dott. Raffaele Agrusti aventi decorrenza 30 settembre 2013, provvedeva in data 15 ottobre 2013 a cooptare il dott. Philippe Donnet alla carica di Consigliere della Società in sostituzione del consigliere dimissionario, riportando a 10 la composizione numerica del Consiglio di Amministrazione.

3. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori

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

Le intervenute dimissioni di un consigliere con efficacia dal 30 settembre u.s., non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti, in quanto il dott. Raffaele Agrusti non risultava in possesso dei requisiti di indipendenza.

Pertanto anche a seguito delle dimissioni intervenute e della successiva nomina il Consiglio di Amministrazione risulta composto in maggioranza da amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza.

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

Avute presenti le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione in merito agli amministratori che possono essere qualificati come non esecutivi, si conferma che, anche a seguito dell'ultima dimissione intervenuta e della conseguente successiva nomina intercorsa, dei dieci amministratori in carica, solo due risultano attualmente essere esecutivi: l'Amministratore Delegato dott. Piermario Motta (a seguito dei poteri allo stesso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2012, come modificati dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2013) e il dott. Philippe Donnet, in quanto

Country Manager per l'Italia della controllante Assicurazioni Generali S.p.A.

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Rappresentanza di genere

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

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 - nel condividere le finalità e le motivazioni che hanno portato all'adozione della suddetta normativa - ha ritenuto che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non possa prescindere dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla citata normativa, reputando che nella definizione ritenuta ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione debba essere considerato anche un criterio di genere, prevedendo che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia individuato tra gli appartenenti al genere meno rappresentato.

Tali considerazioni sono state confermate dal Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013.

L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2012 - rispettando tali indicazioni - ha provveduto a nominare un consigliere di genere femminile, nominando la prof.ssa Anna Gervasoni dando così rappresentatività al genere meno rappresentato.

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

5. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali

Ai sensi della ricordata normativa vigente, per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e rapportate alle caratteristiche operative e

dimensionali della banca, (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca, (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

Il Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013 ha confermato la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare, ritenendo altresì che la diversificazione delle competenze consenta di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari.

Anche per quanto riguarda il consigliere cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s., in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161), il Consiglio di Amministrazione in data odierna ha verificato - sulla base della documentazione dallo stesso presentata - il possesso dei requisiti di professionalità accertando che è stato scelto secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che hanno maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di amministrazione ovvero compiti direttivi presso imprese operanti nel settore finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, il Consiglio di Amministrazione, sempre in data odierna ha verificato - sulla base della documentazione dallo stesso presentata - il possesso da parte del neo amministratore nominato dei requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia n. 162 del 30.3.2000 e di quelli stabiliti per gli esponenti di una banca con Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013 al fine di individuare la composizione qualitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale ha delineato un insieme di competenze che ha reputato necessario siano rappresentate all'interno del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, affinché lo stesso possa svolgere nel migliore dei modi i propri compiti. La definizione di tali competenze è avvenuta tenendo conto di quanto previsto dalla normativa di riferimento, delle indicazioni provenienti dalla European Banking Authority (EBA "Guidelines on Internal Governance" (GL44)

27 Settembre 2011), di quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina per le società quotate per quanto riguarda la partecipazione ai diversi comitati e della best practice di sistema. In particolare, con riferimento ai componenti, il Consiglio di Amministrazione, in linea con le precedenti indicazioni sul punto, ha ritenuto opportuno che in seno allo stesso siano rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto ha suggerito che gli amministratori venissero scelti tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze: (i) in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, (ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi, (iii) in materia di marketing, (iv) in materia finanziaria, (v) in attività di controllo o di gestione dei rischi, (vi) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

Inoltre, lo stesso Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s. - al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'Assemblea dei soci del 24 aprile 2012 sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e successivamente confermata dal Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013 - ha suggerito di individuare l'amministratore da nominare tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere dimissionario.

La deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s. ha sostanzialmente rispettato tali indicazioni provvedendo a nominare un consigliere in possesso di adeguata esperienza in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi.

Infine, relativamente all'età degli amministratori, il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, in considerazione della best practice di sistema che si sta diffondendo, ha auspicato che i candidati non superassero, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi.

Tale indicazione è stata confermata dal Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013 e da quello del 15 ottobre u.s.

Anche a seguito dell'ultima dimissione intercorsa e dell'intervenuta cooptazione del dott. Donnet, risulta confermata la scelta della società di orientarsi per i processi di nomina tra i soggetti di età inferiore alle soglie stabilite.

Milano, 5 novembre 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub D)

Parere del Comitato per la Remunerazione e le Nomine di Banca Generali S.p.A. ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, in merito alla Verifica della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e quella effettiva risultante a seguito della dimissione intervenuta e della cooptazione intercorsa

Nella riunione tenutasi in data 5 novembre 2013, il Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per verificare il mantenimento della rispondenza tra la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale (come da ultimo definita dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013 e confermata dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s.) e quella effettiva risultante a seguito delle dimissioni intervenute e della cooptazione intercorsa.

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo. In tale ambito, il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, contestualmente alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per il rinnovo delle cariche sociali, aveva provveduto a definire la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Con-

siglio di Amministrazione della banca, formulando le proprie considerazioni in merito (i) al numero degli amministratori, (ii) alla tipologia degli amministratori, (iii) alla rappresentanza di genere, (iv) alle caratteristiche professionali e (v) al cumulo di incarichi.

Il sostanziale rispetto delle stesse in sede di nomina è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 maggio 2012.

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

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

L'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013 confermava l'ing. Paolo Vagnone ed il dott. Raffaele Agrusti, quali componenti del Consiglio di Amministrazione della società ed il Consiglio di Amministrazione svoltosi in pari data, provvedeva a confermare l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2013 provvedeva a verificare il sostanziale rispetto da parte dell'Assemblea delle indicazioni formulate in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

Successivamente in data 25 settembre 2013 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale ricevevano comunicazione datata 23 settembre 2013, con cui il consigliere dott. Raffaele Agrusti rassegnava le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali con effetto dal 30 settembre 2013.

In data 15 ottobre 2013 il Consiglio di Amministrazione, in previsione della nomina di un nuovo Consigliere deliberava di confermare le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, da ultimo, formulate in data 8 marzo 2013.

Il Consiglio in pari data provvedeva alla cooptazione del dott. Philippe Donnet alla carica di Consigliere della Società.

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

A seguito delle menzionate dimissioni del dott. Agrusti, il Consiglio di Amministrazione, al fine di procedere all'assunzione delle decisioni di propria competenza, in data 15 ottobre 2013 - osservato che le stesse non inficiavano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimessosi non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere - ottenuto in pari data il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e Nomine, deliberava di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013. Al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio deliberata dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2012 sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e successiva conferma del Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013, suggeriva di individuare l'amministratore da nominare tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere dimissionario.

Sempre il predetto Consiglio, assumendo, conseguentemente, le decisioni in merito alla cooptazione nell'ambito delle suddette indicazioni, procedeva alla sostituzione del consigliere dimissionario nominando all'interno del Consiglio di Amministrazione il dott. Philippe Donnet, manager di esperienza finanziaria ed assicurativa.

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

Il Comitato ha ripercorso le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013 al fine di procedere alla nomina di un consigliere, in merito alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale e, in particolare ha verificato che:

- (i) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Numero degli amministratori", il Consiglio di Banca Generali dell'8 marzo u.s. ha ritenuto che, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti il Consiglio di Amministrazione non inferiore a nove e non superiore a dieci possa essere considerato ottimale, reputando che tale numero di componenti possa nel contempo garantire sia la copresenza in seno al Consiglio di Amministrazione delle diverse professionalità necessarie sia un efficace funzionamento dei lavori consiliari. L'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile u.s. - rispettando tali indicazioni - ha confermato in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione preso atto delle dimissioni del dott. Raffaele Agrusti aventi decorrenza 30 settembre 2013, ha provveduto in data 15 ottobre 2013 a cooptare il dott. Philippe Donnet nella carica di Consigliere della Società in sostituzione del consigliere dimissionario riportando a 10 la composizione numerica del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori", essendo Banca Generali una società italiana quotata sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di altra società italiana con azioni quotate in mercati regolamentati, ai sensi dell'art. 37 comma 1 lettera d) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche ed integrazioni, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto in maggioranza da amministratori indipendenti. Anche a seguito dell'ultima dimissione intercorsa e della successiva cooptazione il Consiglio di Amministrazione risulta composto in maggioranza da amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza (sei rispetto ai 4 non in possesso di detti requisiti);
- (iii) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori", il Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione adottato da Banca Generali stabilisce che il Consiglio di Amministrazione debba essere composto in prevalenza da amministratori non esecutivi, cui compete una funzione di contrappeso nei confronti degli amministratori esecutivi e del management della banca e di favorire la dialettica interna. Avute presenti le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione in merito agli amministratori che possono essere qualificati come non esecutivi, anche a seguito dell'ultima dimissione intervenuta e della successiva nomina, dei dieci amministratori in carica, solo due risultano attualmente essere esecutivi: l'Amministratore Delegato dott. Piermario Motta (a seguito dei poteri allo stesso

- attribuiti dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2012, come modificati dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile u.s.) e il dott. Philippe Donnet, in quanto Country Manager per l'Italia della controllante Assicurazioni Generali S.p.A.;
- (iv) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Rappresentanza di genere", il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, come confermato dapprima in data 8 marzo u.s. e successivamente il 15 ottobre 2013, ha ritenuto che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non potesse prescindere dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla normativa che disciplina la rappresentanza di genere, prevedendo che almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione sia individuato tra gli appartenenti al genere meno rappresentato. Anche a seguito delle dimissioni intervenute e della successiva nomina il Consiglio di Amministrazione risulta composto in maggioranza da amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza (sei rispetto ai 4 non in possesso di detti requisiti);
- (v) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali", il Consiglio di Amministrazione del 8 marzo u.s. ha confermato la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare, ritenendo altresì che la diversificazione delle competenze consenta di attribuire agli amministratori incarichi diversi nell'ambito del Consiglio e nei Comitati Consiliari. Anche per quanto riguarda il consigliere cooptato dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s., in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161), il Comitato Remunerazione e Nomine è chiamato a supportare il Consiglio di Amministrazione nella verifica - sulla base della documentazione presentata dall'interessato - del possesso dei requisiti di professionalità da parte del neo consigliere, accertando che lo stesso sia stato scelto secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che hanno maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di attività di amministrazione ovvero compiti direttivi presso imprese operanti nel settore finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della banca. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, il Consiglio di Amministrazione, ha verificato il possesso da parte dell'amministratore cooptato dei requisiti di onorabilità stabiliti per i membri degli organi di controllo con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia n. 162 del 30.3.2000 e di quelli stabiliti per gli esponenti di una banca con Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161;
- (vi) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali", il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, come successivamente confermato dal Consiglio di Amministrazione del 8 marzo u.s. e da ultimo ribadito dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s., ha delineato un insieme di competenze che ha reputato necessario siano rappresentate all'interno del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, affinché lo stesso possa svolgere nel migliore dei modi i propri compiti, ritenendo opportuno che in seno allo stesso siano rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto ha suggerito che gli amministratori venissero scelti tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze: (i) in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, (ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi, (iii) in materia di marketing, (iv) in materia finanziaria, (v) in attività di controllo o di gestione dei rischi, (vi) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari. Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 15 ottobre u.s. - al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'Assemblea dei soci del 24 aprile 2012 sostanzialmente in linea con le indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 e successiva conferma del Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2013 - ha suggerito di individuare il soggetto da nominare tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire le analoghe esperienze possedute dai consiglieri dimissionari. Il Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre u.s. ha provveduto a cooptare quale consigliere un esponente che ha maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari e assicurativi;
- (vii) con riferimento alla "Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali" il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012, come confermato in data 15 ottobre u.s. ha auspicato che i candidati alla carica di consiglieri non superassero, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi. Anche la cooptazione da ultima intervenuta ha rispettato tale indicazione.

In conclusione il Comitato, all'unanimità, all'esito delle verifiche condotte, ha verificato la permanenza della sostanziale rispondenza tra la composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale e quella effettiva anche a seguito della cooptazione avvenuta in data 15 ottobre 2013.

Milano, 5 novembre 2013

IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E NOMINE

Allegato sub E)

Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione,

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina.

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 oggetto di rivisitazione a seguito delle innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

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

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

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

2. Evoluzione nella composizione del Consiglio di Amministrazione in carica

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

A tal fine il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 marzo 2012 in conformità a quanto previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente, nel corso dell'esercizio 2012 due consiglieri della società - il dott. Giorgio Angelo Girelli (che ricopriva anche il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione) e il dott. Giovanni Perissinotto - hanno rassegnato le dimissioni dalla carica. Conseguentemente alle predette dimissioni il Consiglio di Amministrazione è stato chiamato ad assumere le decisioni di competenza.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione, ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dell'art. 15

comma 14 dello Statuto Sociale in loro sostituzione, previo parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine e conferma delle indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione espresse in data 13 marzo 2012, in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone e in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti. Sempre in data 8 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ing. Paolo Vagnone, Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso.

Ai fini delle deliberazioni di competenza dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 8 marzo 2013 ha identificato preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale portandola a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società. In tale seduta, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno confermare le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale formulate in data 13 marzo 2012 in occasione dell'assemblea dei soci chiamata a deliberare sulla nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2012/2014 (documento allegato sub A alla relazione espressa dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2013), con un'unica precisazione relativa alla figura del Presidente, che suggeriva di individuare tra i consiglieri che avessero svolto per un congruo periodo di tempo l'attività di amministrazione di una banca o in società svolgenti attività finanziaria o assicurativa.

Nel corso del 2013 un consigliere della società il dott. Raffaele Agrusti ha rassegnato le dimissioni dalla carica ricoperta, con decorrenza 30 settembre 2013.

Il Consiglio di Amministrazione in data 15 ottobre 2013, ha quindi provveduto previa (i) conferma delle indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione espresse in data 8 marzo 2013 - contenute nel documento allegato sub A) alla presente Relazione e (ii) parere favorevole espresso dal Comitato per la Remunerazione e Nomine - riflesso nel documento allegato sub B) alla presente Relazione - a cooptare ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, in sua sostituzione, il dott. Philippe Donnet.

Tale consigliere cooptato rimane in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti, convocata per i giorni 23 e 24 aprile p.v., rispettivamente in prima ed in seconda convocazione. Tale assemblea coincidente con quella convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2013 sarà, quindi, tra l'altro, chiamata ad esprimersi in merito alla conferma del predetto consigliere ovvero alla nomina di un nuovo consigliere, con le modalità e maggioranze ordinarie, in deroga al sistema di voto di lista indicato nell'art. 15 dello Statuto Sociale.

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

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

Le dimissioni intervenute non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimessosi non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e rappresentanza di genere.

Per quanto riguarda il numero dei componenti, le indicazioni, confermate da ultimo dal Consiglio di Amministrazione in data 15 ottobre 2013 ritenevano ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci.

Con riferimento alle caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità - il documento, allegato sub A), suggeriva, in coerenza con i contenuti delle predette indicazioni, di individuarlo, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio deliberata dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2013, tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere che ha rassegnato le dimissioni.

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

Il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno confermare le indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione, formulate in data 8 marzo 2013 come da ultimo confermate in data 15 ottobre 2013.

In merito quindi alla nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea dei Soci - precisato che non è necessario che lo stesso sia in possesso del requisito di indipendenza (in quanto il consigliere che ha rassegnato le dimissioni non era in possesso di detto requisito) - suggerisce, di individuarlo al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del consiglio da ultimo stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2013, sostanzialmente in linea con le ultime indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione,

tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere che ha rassegnato le dimissioni.

Milano, 10 marzo 2014

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato sub A)
alle Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2014

Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

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

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

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

2. Evoluzione nella composizione del Consiglio di Amministrazione in carica

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le dimissioni intervenute non hanno inficiato la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto entrambi i consiglieri dimessisi non erano in possesso dei requisiti di indipendenza) e rappresentanza di genere.

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

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

- (i) per quanto riguarda la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, cui compete un'importante funzione finalizzata a favorire la dialettica interna, ad assicurare il bilanciamento dei poteri ed a garantire l'equilibrio degli stessi, rispetto all'Amministratore Delegato ed agli altri amministratori esecutivi, che lo stesso venisse individuato tra soggetti che avessero svolto per un congruo periodo di tempo attività di amministrazione di una banca;
- (ii) con riferimento agli altri componenti il Consiglio di Amministrazione, che in seno allo stesso fossero rappresentate una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto veniva data indicazione di scegliere gli amministratori tra coloro che avessero maturato adeguate esperienze: (i) in gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, (ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi, (iii) in materia di marketing, (iv) in materia finanziaria, (v) in attività di controllo o di gestione dei rischi, (vi) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari.

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

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

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

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

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

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

Milano, 8 marzo 2013

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Allegato A)

alle Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013

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

ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 e dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina.

1. Premessa

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

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

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

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

Le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e governo societario del 4 marzo 2008 pongono particolare attenzione a tali aspetti e prevedono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio di Amministrazione, che devono costituire una guida per l'intermediario nella scelta dei componenti di detto organo.

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

La normativa di vigilanza stabilisce altresì che le modalità di nomina siano trasparenti ed assicurino un'adeguata rappresen-

tanza negli organi aziendali delle diverse componenti della base sociale.

Analoghe finalità sono perseguite anche dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, adottato dal Comitato per la Corporate Governance nel marzo del 2006, e recentemente modificato nel dicembre del 2011, che nel commento all'art. 2 auspica che il Consiglio di Amministrazione esprima un proprio parere in merito alle caratteristiche professionali, di esperienza anche manageriale e di genere dei candidati, in relazione alle dimensioni dell'emittente, alla complessità e specificità del settore in cui opera nonché alle dimensioni del Consiglio di Amministrazione.

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

2. Modalità di nomina del Consiglio di Amministrazione

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

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

Ai fini di garantire un'adeguata rappresentanza delle minoranze qualificate, hanno diritto a presentare una lista per la nomina del Consiglio di Amministrazione, da tenersi nel corso della convocata Assemblea, gli azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino il 2,00% del capitale sociale con diritto di voto nell'assemblea ordinaria.

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

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

Qualora, invece, vengano presentate due o più liste, risulteranno eletti consiglieri i primi candidati della lista che avrà ottenuto il maggior numero di voti, in misura pari agli otto noni del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea, con arrotondamento, in caso di numero frazionario all'unità inferiore. I restanti amministratori saranno tratti dalle altre liste, non collegate in alcun modo, neppure indirettamente, con i soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti.

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

3. Ruolo del Consiglio di Amministrazione

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

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, in attuazione dei principi stabiliti dalla normativa di vigilanza, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Società ed ha facoltà di deliberare in merito a tutti gli atti rientranti nell'oggetto sociale, che non siano riservati dalla vigente normativa alla competenza dell'Assemblea. L'art. 18 dello Statuto riserva poi alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni di carattere strategico, tra cui la determinazione degli indirizzi generali di gestione, l'approvazione delle linee, dei piani e delle operazioni strategiche, l'approvazione dei piani industriali e finanziari della Società e delle operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario.

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

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

4. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Numero degli amministratori

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

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

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

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

L'Assemblea degli Azionisti riunitasi il 21 aprile 2009, ha fissato in 10 il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, per gli esercizi 2009, 2010 e 2011.

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

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

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

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

5. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Tipologia di Amministratori

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

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

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

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

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

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

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

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

Non possono essere qualificati come amministratori non esecutivi:

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

6. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Rappresentanza di genere

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

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

Tuttavia il Consiglio di Amministrazione - nel condividere le finalità e le motivazioni che hanno portato all'adozione della suddetta normativa - ritiene che la definizione ottimale della composizione del Consiglio di Amministrazione non possa prescindere

dall'avvio, su base volontaria, di un processo di progressivo adeguamento alla citata normativa.

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

7. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Caratteristiche professionali

Per il corretto assolvimento dei propri compiti è necessario che il Consiglio di Amministrazione sia composto da soggetti (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere, (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo ricoperto e rapportate alle caratteristiche operative e dimensionali della banca, (iii) con competenze diffuse tra tutti i componenti e diversificate in modo che ciascuno dei componenti possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca, (iv) che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

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

Ciò comporta la necessità che in Consiglio siano rappresentati profili professionali coerenti con l'attività svolta dal gruppo bancario, assicurando che ciascuna area di competenza sia presidiata con professionalità specialistiche specifiche, in grado di assicurare una gestione efficace e consapevole e di permettere un adeguato confronto all'interno dell'Organo consiliare.

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

Gli amministratori dovranno quindi, innanzitutto - in conformità a quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 N. 161) - essere scelti secondo criteri di professionalità e competenza fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio attraverso l'esercizio di:

- (i) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso imprese;

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

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

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

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

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

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato, considerata la peculiarità del business della banca e del gruppo bancario, si ritiene ottimale che lo stesso sia individuato tra soggetti che, oltre ad aver svolto attività di amministrazione o direzione in una banca o in un gruppo bancario, abbiano matu-

rato anche una specifica conoscenza nel settore della promozione finanziaria.

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

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

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

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

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

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

In applicazione di quanto previsto dalla nota di Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, si rappresenta l'opportunità che l'informativa sulle caratteristiche personali e professionali di ciascun candidato alla carica di Consigliere di Amministrazione da depositarsi - ai sensi dell'art. 15, comma 9 dello Statuto sociale - contestualmente alla presentazione delle liste, comprenda un curriculum vitae volto ad identificare per quale profilo teorico ciascuno dei candidati risulti adeguato.

Per quanto riguarda l'età degli amministratori, in considerazione della *best practice* di sistema che si sta diffondendo, il Consiglio auspica che i candidati non superino, al momento della nomina, i 65 anni di età per gli amministratori esecutivi ed i 70 anni di età per gli amministratori non esecutivi.

8. Composizione del Consiglio di Amministrazione - Cumulo di incarichi

Al fine di assicurare il corretto assolvimento dei propri compiti e garantire l'effettività del ruolo, i consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate allo svolgimento del loro incarico. Tale disponibilità deve essere maggiore per i consiglieri a cui sono attribuiti specifici incarichi esecutivi o coinvolti nei Comitati.

L'accettazione dell'incarico comporta quindi una valutazione preventiva da parte dell'amministratore in merito alla possibilità di dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di ammini-

stratore il tempo necessario, anche tenendo conto dell'impegno connesso alle proprie attività lavorative e professionali, del numero di cariche di amministratore o di sindaco ricoperte in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un maggior coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale.

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

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

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

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

Milano, 13 marzo 2012

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1. Nel caso in cui una società finanziaria, bancaria o assicurativa sia quotata in borsa ovvero appartenga alla categoria delle "società di grandi dimensioni", la carica ricoperta dall'amministratore presso una realtà societaria appartenente a più di una delle predette categorie viene considerata, ai fini del computo del numero delle cariche, una sola volta.
2. Società aventi un numero di lavoratori subordinati non inferiore a duecento da almeno un anno.

Allegato B
alle Indicazioni in merito alla nomina di componenti il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2014

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

Nella riunione tenutasi in data 15 ottobre 2013, il Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare la proposta di cooptazione in seno al Consiglio di Amministrazione, al fine di sostituire un consigliere dimissionario.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato,

ricordato che:

- il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012;
- in data 23 luglio 2012, il dott. Giorgio Angelo Girelli ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Presidente e di consigliere di Amministrazione della Società e, sempre in data 23 luglio 2012, il consigliere Giovanni Perissinotto ha rassegnato le dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali;
- il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, quali consiglieri, in data 25 luglio 2012 l'ing. Paolo Vagnone ed in data 8 agosto 2012 il dott. Raffaele Agrusti. Sempre in data 8 agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'ing. Paolo Vagnone Presidente del Consiglio di Amministrazione stesso;
- i predetti consiglieri sono stati confermati nella carica con delibera dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013;
- in data 25 settembre 2013 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale ricevevano lettera datata 23 settembre 2013 con la quale il dott. Raffaele Agrusti rassegnava, con decorrenza dal 30 settembre 2013, le sue dimissioni dalla carica di consigliere di Banca Generali;
- a seguito delle sopra menzionate dimissioni è necessario che il Consiglio di Amministrazione proceda con l'assunzione delle conseguenti decisioni;
- il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini;

- ai fini delle deliberazioni dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013, il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'8 marzo 2013, portandole a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società;
- il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio u.s.,

analizzata la proposta formulata in merito alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire un consigliere dimissionario,

il Comitato per la Remunerazione e Nomine,

preso atto che

- la proposta prevede di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate da ultimo dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013,

osservato quindi che:

- le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimessosi non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere;
- per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci;
- per quanto riguarda le caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore - le suddette indicazioni richiedono:
 - (i) con riferimento ai componenti il Consiglio di Amministrazione, che in seno allo stesso siano rappresenta-

te una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti sia agli scenari macroeconomici generali sia, più in particolare, ai settori bancario e finanziario. In tale contesto gli amministratori devono essere scelti tra coloro che hanno maturato adeguate esperienze: (i) in gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, (ii) in gestione di imprese operanti nel settore dei servizi, (iii) in materia di marketing, (iv) in materia finanziaria, (v) in attività di controllo o di gestione dei rischi, (vi) di docenza in materie economiche, giuridiche o dei mercati finanziari;

- non è necessario che il consigliere da nominare sia in possesso dei requisiti di indipendenza (in quanto il consigliere dimissionario non era in possesso di detto requisito),

all'unanimità ha valutato favorevolmente

la proposta formulata, auspicando che, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2012, sostanzialmente in linea con le indicazioni da ultimo fornite dal Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013, la figura da nominare sia scelta tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere dimissionario.

Milano, 15 ottobre 2013

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine

Allegato sub F)

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

Nella riunione tenutasi in data 10 marzo 2014, il Comitato per la Remunerazione e Nomine di Banca Generali S.p.A., si è riunito per valutare le proposte di indicazioni del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci relative alla nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire un consigliere dimissionario.

Nella predetta seduta il suddetto Comitato,

ricordato che:

- il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A. è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2012;
- in data 23 settembre 2013 il dott. Raffaele Agrusti ha rassegnato le dimissioni dalla carica e di consigliere di Amministrazione della Società con decorrenza 30 settembre 2013;
- il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a cooptare, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ. e dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale, quale consigliere, in data 15 ottobre 2013 il dott. Philippe Donnet;
- il predetto consigliere rimane in carica fino alla prossima assemblea degli azionisti, convocata per i giorni 23 e 24 aprile p.v., rispettivamente in prima ed in seconda convocazione;
- ai sensi dell'art. 15 comma 14 dello Statuto Sociale tale assemblea sarà, tra l'altro, chiamata ad esprimersi in merito alla conferma del predetto consigliere ovvero alla nomina di nuovo consigliere, con le modalità e maggioranze ordinarie, in deroga al sistema di voto di lista indicato nell'art. 15 dello Statuto Sociale;
- il provvedimento emanato dalla Banca d'Italia in data 11 gennaio 2012 prevede che il Consiglio di Amministrazione definisca preventivamente la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale degli organi di supervisione e gestione, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati - ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza - ritenuto opportuno a questi fini;
- ai fini delle deliberazioni dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013, il Consiglio di Amministrazione aveva espresso le proprie indicazioni in merito alla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'8 marzo 2013, portandole a conoscenza degli azionisti mediante pubblicazione sul sito internet della società;

- il sostanziale rispetto delle suddette indicazioni in sede di nomina del Consiglio di Amministrazione è stato verificato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 maggio u.s.;
- a seguito delle dimissioni del consigliere dott. Raffaele Agrusti, il Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del presente Comitato, provvedeva in data 15 ottobre 2013 a confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione;
- la sostanziale rispondenza della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione e quella effettiva a seguito della dimissione intervenuta e della cooptazione intercorsa è stata verificata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 novembre u.s., che ha accertato altresì il possesso dei requisiti previsti in conformità a quanto indicato dall'art. 26 del D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993 e della relativa normativa di attuazione (Regolamento del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica del 18 marzo 1998 n. 161), in capo al dott. Philippe Donnet,

analizzata la relazione quali-quantitativa che sarà presentata al Consiglio di Amministrazione all'Assemblea dei soci e relativa alla nomina di un componente il Consiglio di Amministrazione al fine di sostituire un consigliere dimissionario

il Comitato per la Remunerazione e Nomine,

preso atto che

- la proposta prevede di confermare le indicazioni quali-quantitative in merito alla composizione ritenuta ottimale del Consiglio di Amministrazione formulate nel Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2013 e confermate dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013,

osservato quindi che:

- le dimissioni intervenute non inficiano la composizione del Consiglio di Amministrazione quanto a prevalenza di amministratori indipendenti (in quanto il consigliere dimissionario

non era in possesso dei requisiti di indipendenza) e in quanto a rappresentanza di genere;

- per quanto riguarda il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione, le citate indicazioni ritengono possa essere considerato ottimale, in rapporto alle dimensioni della banca, un numero di componenti non inferiore a nove e non superiore a dieci;
- per quanto riguarda le caratteristiche professionali - fermo restando il possesso dei requisiti di professionalità e onorabilità previsti dalla normativa di settore - le suddette indicazioni suggeriscono in coerenza con i contenuti delle predette indicazioni, di individuarlo, al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio deliberata da ultimo dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2013, tra soggetti che abbiano maturato adeguate esperienze in materia di gestione di aziende operanti nei settori finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere che ha rassegnato le dimissioni;

all'unanimità ha valutato favorevolmente

la proposta formulata, auspicando che - al fine di mantenere l'equilibrio nella composizione del Consiglio stabilita dall'assemblea dei soci del 24 aprile 2012 per il triennio 2012/2014, sostanzialmente in linea con le ultime indicazioni fornite dal Consiglio di Amministrazione del 15 ottobre 2013 - l'Assemblea scelga un consigliere in possesso di adeguata esperienza in materia di gestione di aziende operanti nei settori bancari, finanziari o assicurativi, al fine di sostituire l'analoga esperienza posseduta dal consigliere dimissionario.

Il Comitato osserva altresì che il consigliere cooptato, dott. Philippe Donnet, è in possesso dei suddetti requisiti.

Milano, 7 marzo 2014

Il Comitato per la Remunerazione e Nomine



SEDE LEGALE
Via Machiavelli, 4
34132 Trieste

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

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

CALL CENTER
Numero verde
800 155 155