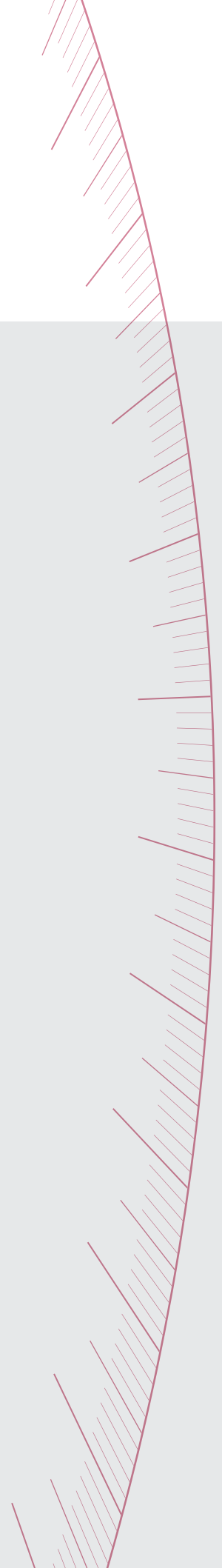


## Pillar III

### Informativa al pubblico





BANCA GENERALI S.P.A.

# PILLAR III INFORMATIVA AL PUBBLICO

Situazione al 31 dicembre 2013





# Indice

<b>PREMESSA</b>	5
<b>TAVOLA 1 – REQUISITO INFORMATIVO GENERALE</b>	6
<b>TAVOLA 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	22
<b>TAVOLA 3 – COMPOSIZIONE DEL PATRIMONIO DI VIGILANZA</b>	23
<b>TAVOLA 4 – ADEGUATEZZA PATRIMONIALE</b>	25
<b>TAVOLA 5 – RISCHIO DI CREDITO: INFORMAZIONI GENERALI RIGUARDANTI TUTTE LE BANCHE</b>	28
<b>TAVOLA 6 – RISCHIO DI CREDITO: INFORMAZIONI RELATIVE AI PORTAFOGLI ASSOGGETTATI AL METODO STANDARDIZZATO E ALLE ESPOSIZIONI CREDITIZIE SPECIALIZZATE E IN STRUMENTI DI CAPITALE NELL'AMBITO DEI METODI IRB</b>	37
<b>TAVOLA 8 – TECNICHE DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO</b>	39
<b>TAVOLA 9 – RISCHIO DI CONTROPARTE</b>	43
<b>TAVOLA 10 – OPERAZIONI DI CARTOLARIZZAZIONE</b>	45
<b>TAVOLA 12 – RISCHIO OPERATIVO</b>	47
<b>TAVOLA 13 – ESPOSIZIONI IN STRUMENTI DI CAPITALE INFORMAZIONI SULLE POSIZIONI INCLUSE NEL PORTAFOGLIO BANCARIO</b>	49
<b>TAVOLA 14 – RISCHIO DI TASSO DI INTERESSE</b>	51
<b>TAVOLA 15 – SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO</b>	53



# Premessa

Al fine di rafforzare la disciplina di mercato, la normativa di riferimento<sup>1</sup> prevede obblighi di pubblicazione di informazioni riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi preposti all'identificazione, alla misurazione e alla gestione di tali rischi.

Tali obblighi si declinano operativamente nella predisposizione di quadri sinottici ("tavole"), ciascuno dei quali riguarda una determinata area informativa.

La normativa ha introdotto, nell'ambito del "Terzo Pilastro" (cd. "Pillar III"), obblighi di pubblicazione riguardanti i seguenti aspetti:

- adeguatezza patrimoniale;
- esposizione ai rischi;
- caratteristiche generali dei sistemi preposti all'identificazione, alla misurazione ed alla gestione di tali rischi.

Le tavole contengono sia informazioni di carattere qualitativo che quantitativo e devono essere pubblicate almeno una volta l'anno, entro i termini previsti per la pubblicazione del bilancio<sup>2</sup>.

Per quanto riguarda il contenuto informativo, la pubblicazione deve avvenire secondo l'ordine stabilito dalla normativa e quanto eventualmente già pubblicato in altri documenti, ad esempio nel bilancio, dev'essere incluso anche nell'Informativa al Pubblico; al fine di salvaguardare l'organicità e l'accessibilità alle informazioni, infatti, non è consentito il rinvio ad altre fonti.

Il grado di approfondimento delle singole informazioni pubblicate è proporzionale alla complessità organizzativa del Gruppo e deve tener conto dei sistemi adottati internamente per la predisposizione dell'informativa agli organi aziendali.

Il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico è condizione necessaria, per il Gruppo Banca Generali, per il riconoscimento, ai fini prudenziali, degli effetti delle tecniche di attenuazione del rischio di credito (CRM)<sup>3</sup>.

Sono previste delle deroghe agli obblighi di pubblicazione che prevedono l'omissione, in casi eccezionali, della pubblicazione di informazioni esclusive o riservate (comprese quelle che sono requisiti informativi di idoneità), a condizione che vengano indicate

le informazioni non pubblicate, le motivazioni dell'omissione e vengano riportate le informazioni di carattere più generale sul medesimo argomento.

Al fine di garantire il rispetto dei requisiti di informativa, il Gruppo Banca Generali ha adottato presidi organizzativi idonei a garantire l'adempimento degli obblighi informativi; la valutazione e la verifica della qualità delle informazioni, essendo rimesse dalla normativa all'autonomia degli organi aziendali sono attività oggetto di analisi da parte dei vertici aziendali.

Le informazioni pubblicate sono sottoposte a procedure di verifica, a meno che non siano già state oggetto di controllo da parte dei revisori esterni o dell'organo di controllo.

Il terzo pilastro integra i requisiti patrimoniali minimi (Pillar I) e il processo di controllo prudenziale (Pillar II) attraverso l'individuazione di requisiti di trasparenza informativa che consentano al mercato di disporre di informazioni fondamentali circa l'ambito di applicazione, il patrimonio di vigilanza, l'esposizione ai rischi, i processi di valutazione dei rischi e l'adeguatezza patrimoniale delle banche.

La disclosure fatta con l'applicazione del Pillar III consente di promuovere una gestione più accurata del patrimonio della banca nonché di garantire un'adeguata comunicazione relativa ai rischi nel rispetto del principio di proporzionalità.

Al fine di recepire quanto richiesto dalla normativa di vigilanza il Gruppo Banca Generali ha definito il processo interno di determinazione dell'Informativa al Pubblico, con riferimento a Banca Generali S.p.A. ("Capogruppo") e, per quanto di competenza, alle Società ("Società del Gruppo") soggette alla norme prudenziali di vigilanza consolidata.

I prospetti privi di informazioni in quanto non applicabili al Gruppo Banca Generali non sono pubblicati.

Attesa la rilevanza pubblica del Pillar III, il documento viene sottoposto agli Organi Societari competenti per l'approvazione a cura del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari. Il documento è dunque sottoposto, ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/98 (Testo Unico sulla Finanza, "TUF"), alla relativa attestazione.

Il mezzo adottato per la pubblicazione, reso noto nel Bilancio (Nota integrativa - parte E) è il sito internet [www.bancagenerali.com](http://www.bancagenerali.com).

1. Cfr. Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche", Titolo IV, Capitolo 1.

2. Per le banche che utilizzano sistemi interni per il calcolo dei requisiti patrimoniali sui rischi di credito o operativi, la normativa prevede che le informazioni di carattere quantitativo siano diffuse almeno semestralmente e che quelle di carattere quantitativo, relative al patrimonio di vigilanza e all'adeguatezza patrimoniale, siano pubblicate trimestralmente.

3. Il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico è condizione necessaria anche per il riconoscimento, ai fini prudenziali dei sistemi interni per il calcolo dei requisiti patrimoniali.

## Tavola 1 - Requisito informativo generale

L'organo con funzione di supervisione strategica, in conformità a quanto richiesto dalla normativa<sup>4</sup>, ha le seguenti responsabilità:

- individua gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di rischio della Banca definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa; ne verifica periodicamente la corretta attuazione e coerenza con l'evoluzione dell'attività aziendale;
- verifica che l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- approva e verifica periodicamente, con cadenza almeno annuale, la struttura organizzativa e l'attribuzione di compiti e responsabilità;
- verifica che il sistema di flussi informativi in materia di gestione e controllo dei rischi sia adeguato, completo e tempestivo; esamina, con cadenza almeno annuale, le relazioni delle funzioni di controllo in merito all'attività svolta;
- si assicura che la frequenza e la portata delle verifiche delle funzioni di controllo siano appropriate all'esposizione al rischio;
- con riferimento al processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale cosiddetto ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) definisce ed approva le linee generali del processo, assicurandone un tempestivo adeguamento secondo quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche;
- individua e riesamina periodicamente gli orientamenti strategici e le politiche di governo dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo in maniera adeguata all'entità e alla tipologia dei rischi cui è concretamente esposta la Banca; tra l'altro, assicura nel continuo che i compiti e le responsabilità in materia di Antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento del terrorismo siano allocate in modo chiaro e appropriato garantendo che le funzioni operative e quelle di controllo siano distinte e con risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate.

All'organo con funzione di gestione compete, in attuazione degli indirizzi strategici, l'istituzione e il mantenimento di un efficace sistema di gestione e controllo dei rischi.

Coerentemente con quanto stabilito dalla normativa<sup>5</sup> e con il sistema di poteri e deleghe interno, l'Amministratore Delegato e la Direzione Generale, nell'ambito delle rispettive competenze, approvano specifiche linee guida, in linea con gli indirizzi strategici, volte ad assicurare l'efficacia del sistema di gestione dei rischi; inoltre supervisionano il sistema di gestione e controllo

dei rischi, verificandone nel continuo l'efficienza e l'efficacia complessiva, in coerenza con il modello di business ed il grado di esposizione definito dal Consiglio di Amministrazione, gestiscono le problematiche e le criticità relative agli aspetti organizzativi provvedendo al loro adeguamento a seguito di anomalie riscontrate, cambiamenti del contesto di riferimento o a seguito dell'introduzione di nuovi prodotti, attività o processi rilevanti.

In particolare, l'Amministratore Delegato:

- dà attuazione alle politiche aziendali e a quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa, definite dal Consiglio di Amministrazione;
- verifica nel continuo l'adeguatezza del sistema di gestione dei rischi;
- definisce i flussi informativi volti ad assicurare agli organi aziendali la conoscenza dei fatti di gestione rilevanti;
- definisce in modo chiaro i compiti e le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali;
- assicura che le politiche aziendali e le procedure siano tempestivamente comunicate a tutto il personale interessato;
- dà attuazione al processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale, cosiddetto ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) curando che il medesimo sia rispondente agli indirizzi strategici e alle linee generali definite dal Consiglio di Amministrazione e soddisfi i requisiti previsti dalle disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche;
- assicura la definizione, la realizzazione e l'aggiornamento delle procedure interne, delle responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali al fine di evitare il coinvolgimento inconsapevole in fatti di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo; sull'argomento, tra l'altro, definisce la procedura di segnalazione di operazioni sospette e le altre procedure volte ad assicurare il tempestivo assolvimento degli obblighi di comunicazione alle Autorità previsti dalla normativa in materia di riciclaggio e finanziamento al terrorismo; definisce i flussi informativi finalizzati ad assicurare la conoscenza dei fattori di rischio a tutte le strutture aziendali coinvolte e agli organi incaricati di funzioni di controllo, approva i programmi di addestramento e formazione del personale dipendente e dei collaboratori.

In conformità a quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare, ciascuno dei componenti della Direzione Generale concorre nell'ambito delle rispettive funzioni e competenze:

- a dare attuazione alle politiche aziendali e a quelle del sistema di gestione del rischio dell'impresa, definite dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato;

4. Cfr.: Banca d'Italia, Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

5. Cfr.: Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".



- a verificare nel continuo l'adeguatezza del sistema di gestione dei rischi;
- a definire i flussi informativi volti ad assicurare agli organi aziendali la conoscenza dei fatti di gestione rilevanti;
- a definire in modo chiaro i compiti e le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali che allo stesso riportano;
- ad assicurare che le politiche aziendali e le procedure siano tempestivamente comunicate a tutto il personale interessato;
- a dare attuazione al processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale, cosiddetto ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) curando che il medesimo sia rispondente agli indirizzi strategici e alle linee generali definite dal Consiglio di Amministrazione e soddisfi i requisiti previsti dalle disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche;
- cura la realizzazione e l'aggiornamento delle procedure interne nonché le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali, tenendo conto delle linee guida delle autorità anche internazionali, al fine di evitare il coinvolgimento in-

consapevole in fatti di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo; in argomento, tra l'altro, assicura che le procedure operative e i sistemi informativi consentano una corretta identificazione anagrafica del cliente e l'acquisizione ed il costante aggiornamento di tutte le informazioni funzionali all'esame del suo profilo economico/finanziario, appronta le procedure per l'assolvimento degli obblighi di conservazione dei documenti e di registrazione delle informazioni nell'Archivio Unico Informatico, assicura l'adozione di specifiche procedure informatiche per il rispetto della normativa antiriciclaggio anche nel caso di operatività attraverso canali telefonici e telematici.

L'organo con funzione di controllo, nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali di sorveglianza, vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi e sulla loro rispondenza ai requisiti stabiliti dalla normativa<sup>6</sup>.

Il Collegio Sindacale, avvalendosi dell'apporto delle funzioni di controllo interno, valuta la funzionalità e l'adeguatezza del sistema di gestione dei rischi.

## RISCHIO DI CREDITO

Il Gruppo ha formalizzato una specifica politica di gestione del rischio di credito approvata dal CdA della Capogruppo in cui sono specificati gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione di tale rischio e sono descritte le linee guida relative a individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio di credito.

Il Gruppo ha, inoltre, formalizzato all'interno del Regolamento Crediti di Banca Generali S.p.A. le linee guida in materia di politica creditizia, allocando, ad ogni unità aziendale coinvolta specifiche responsabilità.

Il Gruppo ha definito un articolato sistema di deleghe relative alla concessione degli affidamenti.

In tale contesto sono stati definiti e formalizzati dettagliati livelli di autonomia in merito ai poteri di delibera che spettano ai diversi livelli decisionali insieme a specifiche modalità operative.

In merito all'attività di monitoraggio successiva all'erogazione del credito, il Gruppo ha attribuito specifici compiti relativamente all'attività di monitoraggio puntuale delle posizioni creditizie in essere.

La Direzione Crediti svolge attività di controllo di tipo andamentale e provvede a tenere in evidenza le posizioni anomale. È responsabile delle attività inerenti la concessione del credito e la gestione degli affidamenti concessi, regolamentate e dettagliate nell'apposito Regolamento Crediti.

Oltre alla Direzione Crediti, le attività di controllo di primo livello sono effettuate anche dalla Direzione Finanza, responsabile dell'attività di impiego creditizia verso controparti istituzionali

(crediti verso banche) e dell'attività di investimento in strumenti finanziari che partecipano alla definizione dell'esposizione creditizia complessiva del Gruppo, e dalla Direzione Operativa, responsabile della gestione del processo di monitoraggio e gestione delle esposizioni debitorie della clientela non affidata.

Le attività di controllo di secondo livello sono di competenza del Servizio Risk Management al fine di svolgere specifiche attività di controllo e monitoraggio indipendente del rischio di credito.

A tal fine, il Servizio, all'interno della Direzione Rischi Aziendali, opera sia per Banca Generali S.p.A. che per le altre Società Controllate ed ha la competenza di:

- 1) monitorare i rischi di credito cui sono esposte tutte le Società del Gruppo Bancario tramite lo sviluppo di adeguate metodologie di misurazione di tali rischi e la verifica dell'implementazione, da parte delle unità operative coinvolte, di azioni a copertura dei rischi individuati;
- 2) valutare l'adeguatezza delle procedure di determinazione e di verifica dei limiti operativi, assicurando che le violazioni dei predetti limiti, nonché l'evoluzione dei rischi siano portati a conoscenza dell'Alta Direzione e dei responsabili operativi;
- 3) verificare la correttezza dei flussi informativi necessari ad assicurare il tempestivo controllo delle esposizioni ai rischi e l'immediata rilevazione delle anomalie riscontrate nell'operatività;

6. Cfr.: Circolare n.263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche".

- 4) presentare agli organi aziendali relazioni periodiche circa la tenuta complessiva del sistema di gestione dei rischi e la sua capacità, in particolare, a rispondere all'evoluzione dei rischi, nonché la presenza di violazioni dei limiti operativi fissati e le azioni correttive conseguentemente intraprese;
- 5) verificare la coerenza dei modelli di misurazione dei rischi con i processi operativi in essere presso il Gruppo Bancario, garantendone l'adeguamento all'evolvere del business e dell'operatività;
- 6) effettuare le prove di stress test;
- 7) verificare la coerenza dei sistemi di gestione dei rischi di credito posti in essere dalle Società del Gruppo;
- 8) predisporre con cadenza annuale il Piano di Risk Management per l'identificazione ed il monitoraggio dei rischi di credito internamente al Gruppo Bancario.

Il Servizio Risk Management, inoltre, ha la responsabilità di verificare l'efficacia delle modalità di attenuazione delle tecniche di mitigazione del rischio di credito (CRM).

Al fine di svolgere le suddette attività il Servizio Risk Management, con la collaborazione delle Direzioni/Funzioni aziendali competenti, si avvale di strumenti e applicativi informatici idonei al corretto e puntuale svolgimento delle attività di controllo di secondo livello in materia di rischio di credito.

Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza da presentare in Comitato Rischi. Tale organo collegiale è deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo dei rischi di credito assunti dal Gruppo.

Oltre al Comitato Rischi, nel processo di gestione del rischio di credito, il Comitato Crediti, istituito presso la Capogruppo, ha specifici poteri di delibera per determinati *range* di importi, definiti nel Regolamento Crediti di Banca Generali S.p.A.

I controlli di terzo livello sono svolti, secondo quanto definito dal "Regolamento Interno", dalla Direzione Internal Audit.

Il Gruppo misura ai fini prudenziali il rischio di credito attraverso il metodo standard proposto da Banca d'Italia per la determinazione del requisito patrimoniale da detenere a fronte del rischio di credito considerando come ECAI l'agenzia Moody's e, esclusivamente per le posizioni verso cartolarizzazioni, Moody's, S&P e Fitch.

Il metodo standard con Basilea2 comporta:

- la suddivisione delle esposizioni in diverse classi dipendenti dalla natura della controparte ovvero dalle caratteristiche tecniche del rapporto o dalle modalità di svolgimento di quest'ultimo:
  - amministrazioni centrali e banche centrali;
  - intermediari vigilati;
  - Enti territoriali;
  - Enti senza scopo di lucro ed enti del settore pubblico;

- banche multilaterali di sviluppo;
- organizzazioni internazionali;
- imprese e altri soggetti;
- esposizioni al dettaglio;
- esposizioni a breve termine verso imprese;
- organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR);
- posizioni verso cartolarizzazioni;
- esposizioni garantite da immobili;
- esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite;
- esposizioni scadute;
- esposizioni appartenenti a categorie ad alto rischio per fini regolamentari;
- altre esposizioni;
- l'applicazione, a ciascun portafoglio, di coefficienti di ponderazione diversificati in funzione del merito creditizio.

Il Gruppo misura il rischio di credito con l'obiettivo di quantificare il grado di esposizione a tale rischio, di determinare i requisiti prudenziali minimi in ottica di primo pilastro e di quantificare il capitale interno a fronte del rischio di credito in ottica di secondo pilastro.

La misurazione del rischio di credito è di responsabilità della Direzione Amministrazione (tramite l'U.O. Segnalazioni Organi di Vigilanza) per quanto riguarda il calcolo dell'assorbimento patrimoniale di primo Pilastro (segnalazioni di vigilanza prudenziali) e del Servizio Risk Management per quanto riguarda le misurazioni di secondo Pilastro (ICAAP); entrambe le attività vengono effettuate a livello accentrato dalle rispettive funzioni aziendali. La misurazione del rischio è effettuata per il primo pilastro sia a livello individuale che consolidato, per il secondo pilastro a livello consolidato. Il Servizio Risk Management, con la collaborazione della Direzione Finanza e della Direzione Crediti, individua, in coerenza con l'operatività del Gruppo, con le disposizioni normative<sup>7</sup> e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di analisi al fine di consentire una misurazione e un monitoraggio attuale e prospettico del grado di esposizione al rischio.

In particolare tali modalità di analisi e gli indicatori di rischio sono definiti al fine di misurare e monitorare il rischio complessivo del portafoglio crediti sia in termini di composizione del portafoglio stesso sia al fine di verificare la coerenza e la funzionalità delle metodologie, dei processi e degli strumenti utilizzati nell'attività di erogazione del credito.

Tali verifiche sono complementari alla tempestiva identificazione delle posizioni a rischio per il Gruppo, al controllo andamentale delle posizioni in deterioramento ed alla definizione delle eventuali azioni correttive da intraprendere.

Il Servizio Risk Management ha la competenza, con la collaborazione delle suddette Direzioni (Finanza e Crediti), anche dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione del rischio di credito.

7. Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

Il Servizio Risk Management, è responsabile, oltre che dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione e monitoraggio del rischio di credito sopra definito, anche, con il supporto delle funzioni competenti, dell'implementazione e della manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Gruppo si avvale di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di credito;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento del processo di gestione del rischio di credito nonché l'evidenza di eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio di credito, è effettuata dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

Il contenimento del rischio di credito viene perseguito primariamente mediante l'utilizzo di garanzie sia a livello gestionale in fase di erogazione del credito che come tecniche di mitigazione del rischio di credito in fase di misurazione del rischio sia di primo che di secondo pilastro così come previsto dalle

disposizioni di vigilanza prudenziale in materia di Credit Risk Mitigation<sup>8</sup>.

A tutela degli affidamenti accordati vengono di norma acquisite garanzie reali. Esse sono costituite prioritariamente da pegni su valori mobiliari e solo in seconda battuta da ipoteche, generalmente su immobili residenziali, destinate nella quasi totalità dei casi ad acquisti di immobili abitativi da parte di dipendenti del Gruppo. In via residuale vengono acquisite anche garanzie personali.

Le garanzie reali sono assunte cautelativamente per un maggior valore rispetto all'obbligazione garantita e ciò vale tanto per le ipoteche quanto per i pegni. Nello specifico, in questo secondo caso, viene applicato di norma uno scarto al controvalore della garanzia al fine di concedere il credito nei limiti della garanzia netta così determinata. Periodicamente viene effettuata una valorizzazione periodica della stessa al valore di mercato ed eventualmente si interviene chiedendo un adeguamento della garanzia o riducendo il credito.

Dato l'aspetto strumentale dell'attività creditizia rispetto alla caratteristica operatività del Gruppo, l'operatività creditizia si concentra essenzialmente nella concessione di fidi garantiti da pegno e principalmente verso la clientela che detiene patrimoni in gestione presso la Capogruppo o presso le Società del Gruppo. Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del rischio di credito sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività.

Il Gruppo monitora il rischio di credito con l'obiettivo di quantificare sia ex ante che ex post l'esposizione al rischio assunto sia a livello di singolo prestatore che a livello di portafoglio creditizio complessivo e verificarne la conformità al sistema dei limiti.

## RISCHIO DI CONTROPARTE

Il Gruppo si è dotato di una politica di gestione del rischio di controparte, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A., in cui sono definiti organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le attività di individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio di controparte.

Le procedure e i sistemi di gestione e monitoraggio del rischio di controparte predisposti dal Gruppo tengono conto dell'esiguità dell'operatività in strumenti derivati, sia per conto della clientela che in conto proprio, e del numero limitato di strumenti finanziari su cui la stessa opera.

Il regolamento Finanza di Banca Generali S.p.A. definisce le linee guida in merito all'operatività in strumenti finanziari che possono generare rischio di controparte, prevedendo che, per tale tipologia di operatività, debba essere attivata una linea di fido che

recepisca una specifica analisi del merito creditizio della controparte.

La Direzione Finanza di Banca Generali S.p.A. effettua i controlli di primo livello sul rischio di controparte, garantendo il rispetto dei limiti imposti dal Consiglio di Amministrazione in merito agli affidamenti delle controparti istituzionali.

La Direzione Crediti partecipa alla definizione delle politiche operative in materia di transazioni che possono generare in capo al Gruppo rischio di controparte.

Il controllo di secondo livello è di competenza dal Servizio Risk Management al fine di svolgere le seguenti attività:

- misurazione e monitoraggio dell'esposizione al rischio di controparte;
- verifica sul rispetto dei limiti definiti;

8. Cfr.: Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

- produzione e invio della reportistica di propria competenza;
- elaborazione e verifica dei metodi di misurazione e di monitoraggio del rischio di controparte, nonché implementazione e manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

I controlli di terzo livello sull'operatività posta in essere sono svolti, secondo quanto definito dal Regolamento Interno di Banca Generali S.p.A. e di Gruppo, dalla Direzione Internal Audit.

Il Comitato Rischi è l'organo collegiale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo del rischio di controparte assunto dal Gruppo.

Nel Comitato, oltre alla condivisione dell'andamento globale del sistema di gestione e controllo del rischio di controparte, possono essere deliberate le misure di mitigazione del rischio a seguito di eventuali criticità ovvero carenze e/o anomalie emerse dalle analisi e/o verifiche effettuate dal Servizio Risk Management.

Il Gruppo utilizza ai fini prudenziali il metodo del valore corrente proposto da Banca d'Italia per la determinazione del requisito patrimoniale da detenere a fronte del rischio di controparte generato dall'operatività in derivati OTC e in operazioni con regolamento a lungo termine.

Il Gruppo utilizza il metodo integrale con rettifica di vigilanza per la volatilità proposto da Banca d'Italia per la determinazione del requisito patrimoniale da detenere a fronte del rischio di controparte generato da Pronti Contro Termine.

Il Gruppo misura il rischio di controparte con l'obiettivo di quantificare il grado di esposizione a tale rischio, di determinare i requisiti prudenziali minimi in ottica di primo pilastro e di quantificare il capitale interno a fronte del rischio di controparte in ottica di secondo pilastro.

La misurazione del rischio di controparte è di responsabilità della Direzione Amministrazione (tramite l'U.O. Segnalazioni Organi di Vigilanza) per quanto riguarda il calcolo dell'assorbimento patrimoniale di primo Pilastro su base trimestrale a consuntivo (segnalazioni di vigilanza prudenziali) e del Servizio Risk Management per quanto riguarda le misurazioni di secondo Pilastro (ICAAP); entrambi le attività vengono effettuate a livello accentrato dalle rispettive funzioni aziendali. La misurazione del rischio è effettuata per il primo pilastro sia a livello individuale che consolidato, per il secondo pilastro a livello consolidato.

Il Servizio Risk Management, con la collaborazione della Direzione

Finanza e della Direzione Crediti, individua, in coerenza con l'operatività del Gruppo, con le disposizioni normative e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di analisi al fine di consentire una misurazione e un monitoraggio attuale e prospettico del grado di esposizione al rischio di controparte.

Il Servizio Risk Management ha la competenza, con la collaborazione delle suddette Direzioni (Finanza e Crediti), anche dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione del rischio di controparte e dell'implementazione e della manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Gruppo si dota di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di controparte;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento delle modalità di gestione del rischio di controparte nonché l'evidenza di eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio di controparte, è effettuata dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

La Direzione Finanza opera nei limiti definiti dal Regolamento Finanza e dai limiti imposti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo affianca anche una specifica attività di controllo e monitoraggio di secondo livello di competenza del Servizio Risk Management, come precedentemente riportato, per tutte le posizioni che presentano un'esposizione al rischio di controparte.

Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del rischio di controparte sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività.

## RISCHIO DI MERCATO

Il Gruppo si è dotato di una politica di gestione del rischio di mercato approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono definiti organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le linee guida relative a individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio di mercato.

La gestione e il monitoraggio di primo livello sull'esposizione ai rischi di mercato viene svolta dalla Direzione Finanza nel rispetto di predefiniti limiti operativi dettagliati all'interno del "Regolamento Finanza" della Capogruppo.

La Direzione Finanza di Banca Generali S.p.A. è responsabile "delle attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto

proprio e dei Clienti e della gestione della tesoreria della Banca e di Società appartenenti alla Capogruppo”.

La Direzione Finanza ha la responsabilità dei controlli di primo livello sui rischi di mercato con il supporto di applicativi idonei all'attività di monitoraggio; i sistemi IT a supporto dell'attività di finanza sono allineati alle best practices di mercato.

Le attività di controllo di secondo livello sono di competenza del Servizio Risk Management, il quale è responsabile di individuare, misurare, controllare e gestire i rischi legati all'attività, ai processi ed ai sistemi del Gruppo Bancario in conformità con le strategie ed il profilo di rischio definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito dei rischi di mercato, il Servizio è responsabile di:

- 1) individuare, con la collaborazione delle funzioni aziendali interessate, e monitorare i rischi di mercato cui sono esposte le Società del Gruppo Bancario tramite lo sviluppo di adeguate metodologie di misurazione di tali rischi e la verifica dell'implementazione, da parte delle unità operative coinvolte, di azioni a copertura dei rischi individuati;
- 2) valutare l'adeguatezza delle procedure di determinazione e di verifica dei limiti, assicurando che le violazioni dei predetti limiti, nonché l'evoluzione dei rischi siano portati a conoscenza dell'Alta Direzione e dei responsabili operativi;
- 3) verificare la correttezza dei flussi informativi necessari ad assicurare il tempestivo controllo delle esposizioni ai rischi e l'immediata rilevazione delle anomalie riscontrate nell'operatività;
- 4) presentare agli organi aziendali relazioni periodiche circa la tenuta complessiva del sistema di gestione dei rischi di mercato e la sua capacità, in particolare, a rispondere all'evoluzione di tali rischi, nonché la presenza di violazioni dei limiti fissati e le azioni correttive conseguentemente intraprese;
- 5) verificare la coerenza dei modelli di misurazione dei rischi di mercato con i processi operativi in essere presso il Gruppo Bancario, garantendone l'adeguamento all'evolvere del business e dell'operatività;
- 6) effettuare prove di stress test;
- 7) verificare la coerenza dei sistemi di gestione dei rischi di mercato posti in essere dalle Società del Gruppo;
- 8) predisporre con cadenza annuale il Piano di Risk Management per l'identificazione ed il monitoraggio dei rischi di mercato internamente al Gruppo Bancario.

Per lo svolgimento delle attività di controllo di secondo livello, quale per esempio la verifica che le informazioni utilizzate per le attività di misurazione e monitoraggio del rischio di mercato siano affidabili, il Servizio Risk Management si è dotato di adeguate postazioni per l'accesso indipendente alle informazioni degli info-provider, nonché si avvale di idonee soluzioni informatiche. Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza da presentare in Comitato Rischi. Quest'ultimo è l'organo aziendale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo dei rischi assunti dal Gruppo.

In riferimento ai rischi di mercato, oltre alla condivisione dell'andamento globale del sistema di gestione e controllo di tali rischi, possono essere deliberate le azioni da intraprendere a seguito di eventuali criticità ovvero carenze e/o anomalie emerse dalle analisi e/o verifiche effettuate dal Servizio Risk Management.

La Direzione Internal Audit svolge controlli indipendenti (controlli di terzo livello) sull'operatività posta in essere dalle Direzioni/Funzioni coinvolte nella gestione del rischio di mercato secondo quanto definito dal "Regolamento Interno di Banca Generali" e dal "Regolamento Interno di Gruppo".

La Direzione Internal Audit effettua tali controlli, oltre che per la Capogruppo, anche per le Società del Gruppo Bancario, sia nell'ambito di appositi contratti di outsourcing che regolamentano l'erogazione del servizio di audit, sia in ambito istituzionale in qualità di funzione della Capogruppo Bancaria.

Il Gruppo per la determinazione del requisito patrimoniale sui rischi di mercato a fini prudenziali utilizza la metodologia standard. Per quanto riguarda il trattamento delle opzioni, ai fini dei requisiti prudenziali regolamentari, il Gruppo utilizza la metodologia delta-plus.

La metodologia standard determina un requisito patrimoniale distintamente per ciascuna tipologia di rischio.

Per quanto riguarda il rischio di posizione, le attività detenute nel portafoglio di negoziazione a fini di vigilanza vengono distinte in base alla natura dello strumento finanziario ed al corrispondente fattore di rischio rilevante.

Il requisito a fronte del rischio di regolamento viene calcolato sulle posizioni non ancora liquidate dopo lo scadere della data di consegna dei titoli di debito, dei titoli di capitale, delle merci oppure degli importi di denaro dovuti.

Il requisito patrimoniale a fronte del rischio di concentrazione si riferisce a quelle posizioni del portafoglio di negoziazione a fini di vigilanza che determinano il superamento del "limite individuale di fido". L'attività di quantificazione dei rischi di mercato si basa sull'analisi giornaliera di VaR (Value at Risk) gestionale, corrispondente alla massima perdita che il valore del portafoglio può subire, nei dieci giorni lavorativi successivi, nel 99% dei casi, calcolato sulla base delle volatilità e delle correlazioni tra i singoli fattori di rischio costituiti, per ciascuna divisa, dai tassi di interesse a breve e a lungo termine, dai rapporti di cambio e dai prezzi degli indici azionari.

Per la valutazione dei rischi di mercato è utilizzata anche l'analisi di sensitività.

Il Gruppo misura il rischio di mercato con l'obiettivo di quantificare il grado di esposizione a tale rischio, di determinare i requisiti prudenziali minimi in ottica di primo pilastro e di quantificare il capitale interno a fronte del rischio di mercato in ottica di secondo pilastro.

La misurazione del rischio è di responsabilità della Direzione Amministrazione (tramite l'ufficio Segnalazioni di Vigilanza) per quanto riguarda il calcolo dell'assorbimento patrimoniale di primo Pilastro su base trimestrale a consuntivo (segnalazioni di vigilanza prudenziali) e del Servizio Risk Management per quanto riguarda le misurazioni di secondo Pilastro (ICAAP); entrambi le

attività vengono effettuate a livello accentrato dalle rispettive funzioni aziendali.

Tali misurazioni vengono effettuate per il primo pilastro sia a livello individuale che consolidato, per il secondo pilastro a livello consolidato.

Il Servizio Risk Management, con la collaborazione della Direzione Finanza, individua, in coerenza con l'operatività del Gruppo, le disposizioni normative e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di analisi al fine di consentire un'adeguata misurazione e un appropriato monitoraggio del grado di esposizione al rischio di mercato.

In merito alla valutazione degli strumenti finanziari, la Direzione Finanza determina operativamente il pricing degli strumenti finanziari (attraverso lo scarico dei prezzi dall'info-provider) e il Servizio Risk Management valida il pricing ed il metodo utilizzato per la determinazione del pricing degli strumenti finanziari.

Il Servizio Risk Management ha la competenza, con la collaborazione della Direzione Finanza, dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione del rischio di mercato e anche dell'implementazione e della manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo, con la collaborazione della Direzione Finanza.

Il Gruppo si avvale di un sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di mercato;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento del processo di gestione del rischio di mercato nonché l'evidenza di

eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

L'attività di produzione e invio della reportistica, a fronte delle analisi effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

Le informazioni sono portate all'attenzione del Comitato Rischi; successivamente sono presentate dall'Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il contenimento del rischio di mercato viene perseguito dal Gruppo attraverso l'adozione di una serie di limiti operativi.

In riferimento al rischio di posizione specifico e generico il Gruppo si avvale dei seguenti limiti operativi definiti:

- limiti di allocazione per duration, vita residua, industry e rating, nonché limiti di stop loss per quanto riguarda l'operatività in strumenti finanziari rappresentati da titoli di debito o da strumenti con andamento analogo;
- limiti di posizione aperta complessiva e individuale, nonché limiti di stop loss per quanto riguarda i titoli di capitale.

In riferimento al rischio di cambio, il Gruppo si dota di limiti di posizione aperta (limiti *overnight* e *intraday*) per le posizioni in valuta.

Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del rischio di mercato sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività (es: possibilità di operare in strumenti finanziari particolarmente complessi e strutturati, decisione di operare in nuovi segmenti di mercato, etc).

## RISCHIO OPERATIVO

Il Gruppo si è dotato di una politica di gestione del rischio, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, all'interno della quale sono definiti gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le attività di individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio operativo.

Nell'ambito della gestione dei rischi operativi, il Servizio Normativa è responsabile dell'analisi e della mappatura dei processi, funzionale alla conduzione dell'Operational Risk Assessment, mediante interviste ai Process/Subprocess Owner e del recepimento di eventuali variazioni nel processo, nonché del popolamento e dell'aggiornamento della Biblioteca dei processi e della relativa normativa interna.

Il Servizio Consulenza Legale contribuisce alla gestione dei rischi operativi attraverso la gestione del contenzioso e dei reclami, il Servizio Anti Money Laundering, quale funzione specialistica designata, presidia nel continuo il rischio di esposizione a fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, mentre spetta al Servizio Compliance la definizione delle misure di controllo

sull'attività della Rete distributiva, con particolare riferimento, oltre che ai rischi di violazione delle norme, anche ai rischi di possibile frode a seguito dell'attività di promozione finanziaria svolta.

Una particolare attenzione è posta al controllo e monitoraggio del rischio di frode che rappresenta un rischio particolarmente importante per il Gruppo, data la sua configurazione organizzativa.

La Direzione Internal Audit attesta periodicamente la corretta applicazione del sistema di gestione del rischio operativo approvato, nonché svolge un'azione di coordinamento nei confronti dei rischi di frode interna; il fraud audit è svolto sia valutando l'efficacia e l'adeguatezza dei sistemi di controllo in essere, in base ai livelli di rischio accertati o ad eventuali anomalie segnalate da altre funzioni aziendali, sia intercettando gli indicatori di frode.

A rafforzamento dell'efficacia dei presidi individuati, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in ottemperanza



alla Circolare di Banca d'Italia n. 84001014 del 20/04/2004 ed alla successiva Disposizione di Vigilanza n. 311014 del 23/03/2007, ha approvato un piano di continuità operativa (Business Continuity Plan).

Il Gruppo Banca Generali ha inoltre coperture assicurative sui rischi operativi derivanti da fatti di terzi o procurati a terzi e idonee clausole contrattuali a copertura per danni causati da fornitori di infrastrutture e servizi.

Il Servizio Risk Management ha la competenza dei controlli di secondo livello sul rischio operativo e, pertanto, ha il ruolo di individuare, misurare, controllare e gestire i rischi operativi<sup>9</sup>.

In dettaglio, tale Servizio, nell'ambito dei rischi operativi, ha principalmente le seguenti competenze<sup>10</sup>:

- la definizione del modello dei rischi;
- lo sviluppo, il mantenimento e la validazione delle metodologie per la valutazione dei rischi;
- la misurazione dell'esposizione al rischio mediante, tra l'altro:
  - l'identificazione degli indicatori di rischiosità operativa (KRI) in collaborazione con le funzioni aziendali interessate;
  - l'utilizzo delle valutazioni qualitative raccolte nel corso dell'Operational Risk Assessment effettuato primariamente mediante l'interlocuzione con i Process Owner interessati e avvalendosi, se del caso, di ogni altra funzione aziendale interessata;
  - la verifica dell'accantonamento del capitale a copertura dei rischi operativi identificati secondo la normativa vigente e il metodo di misurazione approvato dalla Capogruppo.
- la tempestiva comunicazione al Servizio Normativa delle eventuali modifiche ai processi rilevate nel corso del corso dell'Operational Risk Assessment;
- l'immediata trasmissione alla Direzione Internal Audit di un flusso informativo in merito alle anomalie rilevatrici di potenziali fenomeni fraudolenti emersi in sede di Operational Risk Assessment;
- l'identificazione di eventuali azioni correttive a copertura dei rischi operativi rilevati e la valutazione della loro corretta implementazione da parte dei Process Owner interessati, avvalendosi della collaborazione della Direzione Organizzazione e Coordinamento Sistemi Informativi;
- lo sviluppo e la produzione della reportistica di competenza; in tale ambito il Servizio provvede a:

- generare la reportistica attestante il rischio operativo individuato inviandola ai responsabili dei processi coinvolti, raccogliendo le indicazioni relative alle azioni correttive intraprese da parte delle unità organizzative coinvolte;
- mantenere aggiornato il Comitato Rischi sui rischi di maggior importanza e sulle proposte avanzate a copertura dei rischi operativi individuati;
- collaborare con le altre funzioni di controllo condividendo le informazioni sulle aree di rischio della Banca emerse nell'ambito delle proprie attività di assessment.

Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza da presentare in Comitato Rischi. Tale organo collegiale è deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo dei rischi operativi assunti dal Gruppo.

La Direzione Internal Audit è responsabile dei controlli di terzo livello sui rischi operativi, secondo quanto definito dal Regolamento Interno di Banca Generali S.p.A.

Il Gruppo misura il rischio operativo con l'obiettivo di quantificare il grado di esposizione a tale rischio, di determinare i requisiti prudenziali minimi in ottica di primo pilastro e di quantificare il capitale interno a fronte del rischio operativo in ottica di secondo pilastro.

La misurazione del rischio operativo è effettuata dalla Direzione Amministrazione (tramite l'U.O Segnalazioni Organi di Vigilanza) per quanto riguarda il calcolo dell'assorbimento patrimoniale di primo Pilastro su base trimestrale a consuntivo (segnalazioni di vigilanza prudenziali) e dal Servizio Risk Management per quanto riguarda le misurazioni di secondo Pilastro (ICAAAP); entrambi le attività vengono effettuate a livello accentrato dalle rispettive funzioni aziendali.

Tali misurazioni vengono effettuate per il primo pilastro sia a livello individuale che consolidato, per il secondo pilastro a livello consolidato.

Il Servizio Risk Management individua, in coerenza con le disposizioni normative<sup>11</sup> e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di analisi al fine di consentire un'adeguata misurazione e un monitoraggio attuale e prospettico del grado di esposizione al rischio.

Il Gruppo si avvale di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare la disponibilità di informazioni appropriate in materia di rischi operativi agli organi aziendali e alle funzioni di controllo.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio operativo, è effettuata dall'or-

9. Cfr.: "Regolamento Interno" di Banca Generali.

10. Cfr.: "Regolamento Interno" di Banca Generali".

11. La Normativa di riferimento (Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche", Titolo II, Capitolo 5) prevede tre diverse metodologie di determinazione del requisito patrimoniale a fronte del rischio operativo, caratterizzati da livelli crescenti di complessità nella misurazione dell'esposizione al rischio e da più stringenti presidi organizzativi in termini di meccanismi di governo societario e di processi per l'identificazione, la gestione e il controllo del rischio: metodo Base, metodo Standardizzato, metodo Avanzato. Il Gruppo utilizza il metodo Base (Basic Indicator Approach, BIA) che prevede il calcolo del requisito patrimoniale a fronte del rischio operativo applicando un coefficiente regolamentare (15%) all'indicatore del volume di operatività aziendale, individuato nel margine di intermediazione.

gano con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management. Relativamente all'attività sul contenzioso la produzione della reportistica spetta alla Servizio Consulenza Legale.

## RISCHIO DI TASSO SUL BANKING BOOK

Il Gruppo ha definito e formalizzato una specifica politica di gestione di tale tipologia di rischio, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in cui sono specificati gli organi e le funzioni coinvolte e sono descritte le linee guida relative a individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio di tasso sul banking book.

I controlli di primo livello sul rischio di tasso sul banking book vengono svolti dalla Direzione Crediti e dalla Direzione Finanza della Capogruppo.

In particolare, la Direzione Finanza è responsabile delle attività di negoziazione di strumenti finanziari per conto proprio e dei clienti e della gestione della tesoreria del Gruppo.

La Direzione Crediti è responsabile invece delle attività inerenti alla concessione del credito e la gestione degli affidamenti concessi.

Il Servizio Risk Management è responsabile dei controlli di secondo livello, al fine di svolgere le seguenti attività (comprehensive dell'implementazione degli stress test):

- identificazione del rischio di tasso di interesse del Gruppo;
- misurazione dell'esposizione al rischio di tasso;
- verifica sul rispetto dei limiti;
- della produzione e dell'invio della reportistica di propria competenza;
- elaborazione e verifica dei modelli di misurazione del rischio di tasso, nonché implementazione e manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza in Comitato Rischi. Quest'ultimo è l'organo collegiale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo del rischio di tasso assunto dal Gruppo.

I controlli di terzo livello sul rischio di tasso sono svolti dalla Direzione Internal Audit che svolge tali verifiche, oltre che per la Capogruppo, anche per le Società del Gruppo Bancario, sia nell'ambito di appositi contratti di outsourcing che regolamentano l'erogazione del servizio di audit, sia in ambito istituzionale in qualità di funzione della Capogruppo Bancaria.

Il Gruppo utilizza ai fini di calcolo del capitale di secondo pilastro il modello proposto dalla Banca d'Italia per misurare il rischio

derivante dall'esposizione del Gruppo alle variazioni del Tasso di Interesse nel banking book.

Il Gruppo misura il rischio di tasso con l'obiettivo non solo di determinarne il capitale interno ma anche di quantificare il grado di esposizione a tale rischio.

La misurazione del rischio è di responsabilità del Servizio Risk Management che effettua tale attività a livello consolidato.

Il Servizio Risk Management, con la collaborazione della Direzione Finanza e della Direzione Crediti, individua, in coerenza con le disposizioni normative<sup>12</sup> e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di analisi al fine di consentire una misurazione e un monitoraggio attuale e prospettico del grado di esposizione al rischio.

Il Servizio Risk Management ha la competenza, con la collaborazione della Direzione Finanza e della Direzione Crediti, anche dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione del rischio di tasso. Il Servizio Risk Management ha la competenza, inoltre, della conduzione delle prove di stress per una migliore valutazione dell'esposizione al rischio di tasso e dei relativi sistemi di attenuazione e controllo<sup>13</sup>.

Il Gruppo si avvale di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di tasso;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento delle modalità di gestione del rischio di tasso nonché l'evidenza di eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio di tasso sul banking book, è effettuata dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

12. La Normativa di riferimento (Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche"; Titolo III; Capitolo 1; Allegato C) prevede una specifica metodologia per la misurazione del rischio di tasso di interesse sul banking book.

13. Cfr.: Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".



Il contenimento del rischio di tasso sul banking book viene perseguito primariamente mediante il pareggiamento della duration delle poste attive e passive.

Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del

rischio di tasso sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività.

## RISCHIO DI CONCENTRAZIONE

Il Gruppo si è dotato di una specifica politica di gestione di tale tipologia di rischio, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in cui sono specificati gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione di tale rischio e sono descritte le linee guida relative a individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio di concentrazione.

Il Regolamento Crediti di Banca Generali definisce determinate aree di business in riferimento alla propria operatività creditizia. In particolare, la distribuzione del rischio avviene per aree di business differenti con l'obiettivo di evitare la concentrazione in particolari settori economici.

La suddivisione delle aree di business è la seguente:

- Agricoltura, Allevamenti Vari e Servizi Connessi;
- Estrazione e Lavorazione di Materie Prime;
- Servizi vari;
- Ristorazione, Bar e Turismo;
- Costruzioni;
- Multiutilities;
- Commercio all'Ingrosso;
- Commercio al Dettaglio;
- Servizi di Intrattenimento;
- Legno e suoi Derivati;
- Alimentari;
- Tessile, Abbigliamento e Calzature;
- Chimica, Gomma e Plastica;
- Produzione di Mezzi Speciali;
- Industrie Manifatturiere di Beni di Consumo;
- Industria Metallurgica;
- Trasporti e Spedizioni;
- Attività Immobiliari.

Inoltre, nel Regolamento Crediti si definisce che "l'esposizione complessiva verso il singolo cliente, comprese le posizioni ad esso collegate<sup>14</sup>, è contenuta al 2% del Patrimonio di Vigilanza in assenza di garanzie. Detta percentuale può essere aumentata a seconda della garanzia prestata in proporzione ai pesi previsti

dalle Istruzioni di Vigilanza, con un massimo comunque inferiore al 9,9% del Patrimonio di Vigilanza (limite per la definizione di grande rischio)".

I controlli di primo livello sul rischio di concentrazione sono di competenza della Direzione Finanza e della Direzione Crediti della Capogruppo.

La Direzione Finanza è responsabile dell'attività di impiego creditizia verso controparti istituzionali (crediti verso banche) e dell'attività di investimento in strumenti finanziari che partecipano alla definizione dell'esposizione creditizia complessiva del Gruppo<sup>15</sup>. La Direzione Crediti è responsabile dell'attività creditizia di impiego verso la clientela, principalmente retail e corporate.

I controlli di secondo livello sono di competenza del Servizio Risk Management al fine di svolgere le seguenti attività:

- identificazione del rischio di concentrazione;
- misurazione dell'esposizione al rischio di concentrazione;
- implementazione degli stress test;
- verifica sul rispetto dei limiti definiti in materia di rischio di concentrazione;
- produzione e invio della reportistica di propria competenza;
- elaborazione e verifica dei modelli di misurazione del rischio di concentrazione nonché implementazione e manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza da presentare in Comitato Rischi. Quest'ultimo è l'organo collegiale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo dei rischi di concentrazione assunti dal Gruppo.

I controlli di terzo livello sono svolti, secondo quanto definito dal "Regolamento Interno" di Banca Generali S.p.A., dalla Direzione Internal Audit. Quest'ultimo svolge tali controlli, oltre che per la Capogruppo, anche per le Società del Gruppo Bancario, sia nell'ambito di appositi contratti di outsourcing che regolamentano l'erogazione del servizio di audit, sia in ambito istituzionale in qualità di funzione della Capogruppo Bancaria.

14. In riferimento alle posizioni collegate, la normativa (Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche") definisce "gruppo di clienti connessi" due o più soggetti che costituiscono un insieme unitario sotto il profilo del rischio in quanto:

a) uno di essi ha un potere di controllo sull'altro o sugli altri (connessione "giuridica");

ovvero:

b) indipendentemente dall'esistenza dei rapporti di controllo di cui alla precedente lettera a), esistono, tra i soggetti considerati, legami tali che, con tutta probabilità, se uno di essi si trova in difficoltà finanziarie, l'altro, o tutti gli altri, potrebbero incontrare difficoltà di rimborso dei debiti (connessione "economica").

15. Gli strumenti finanziari che partecipano alla definizione dell'esposizione creditizia complessiva del Gruppo sono quelli che non rientrano all'interno del portafoglio di negoziazione ai fini di vigilanza.

In riferimento alla misurazione ai fini di secondo pilastro del rischio di concentrazione, il Gruppo utilizza la metodologia "Granularity Adjustment" (GA) definita e regolamentata all'interno della nuove disposizioni di vigilanza prudenziale<sup>16</sup>.

Il Gruppo misura il rischio di concentrazione non solo con l'obiettivo di determinare il capitale interno a fronte del rischio di concentrazione in ottica di secondo pilastro ma anche di quantificare il grado di esposizione a tale rischio.

La misurazione del rischio di concentrazione è di responsabilità del Servizio Risk Management che effettua tale attività a livello consolidato.

Il Servizio Risk Management, con la collaborazione della Direzione Finanza e della Direzione Crediti, individua, in coerenza con l'operatività del Gruppo, con le disposizioni normative<sup>17</sup> e con gli orientamenti strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, le modalità al fine di consentire una misurazione e un monitoraggio attuale e prospettico dell'esposizione al rischio di concentrazione del Gruppo.

Il Servizio Risk Management ha la competenza, con la collaborazione delle Direzioni Finanza e Crediti, anche dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione del rischio di concentrazione.

Il Servizio Risk Management provvede, inoltre, alla definizione delle metodologie di conduzione delle prove di stress e all'effettuazione delle stesse per una migliore valutazione dell'esposizione al rischio di concentrazione e dei relativi sistemi di attenuazione e controllo<sup>18</sup>.

Il Servizio Risk Management, è responsabile, oltre che dell'individuazione delle regole e dei parametri necessari allo sviluppo dei metodi e dei modelli di misurazione e monitoraggio del

rischio di concentrazione sopra definito, anche dell'implementazione e della manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Gruppo si dota di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di concentrazione;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento delle modalità di gestione del rischio di concentrazione nonché l'evidenza di eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio di concentrazione, è effettuata dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

Il contenimento del rischio di concentrazione viene perseguito attraverso una costante e adeguata attività di monitoraggio che prevede periodicamente la rilevazione del livello di concentrazione del portafoglio creditizio a livello di Gruppo.

Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del rischio di concentrazione sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività.

## RISCHIO DI LIQUIDITÀ

Il Gruppo ha definito e formalizzato una politica di gestione di tale tipologia di rischio, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in cui vengono definiti organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le linee guida relative a individuazione, valutazione/misurazione, controllo e reporting del rischio di liquidità.

I controlli di primo livello sono effettuati, per l'operatività posta in essere, dalla Direzione Finanza della Capogruppo.

Le operazioni previste sono:

- operazioni sul mercato interbancario dei depositi (MID e EXTRA-MID);
- operazioni di anticipazioni straordinarie a scadenza fissa con Banca d'Italia;

- operazioni di pronti contro termine di tesoreria su titoli o valuta con Banca d'Italia;
- operazioni di pronti contro termine di Tesoreria con controparti di mercato:
  - su titoli, con durata massima di 12 mesi;
  - su valuta.

Le attività di controllo di secondo livello spettano al Servizio Risk Management che, in particolare, ha le seguenti competenze:

- identificazione del rischio di liquidità del Gruppo;
- supporto alla definizione delle politiche e dei processi di gestione del rischio di liquidità;
- misurazione/valutazione dell'esposizione al rischio di liquidità;

16. Cfr.: Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche"; Titolo III; Capitolo 1; Allegato B.

17. La Normativa di riferimento (Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche").

18. Cfr.: Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

- verifica sul rispetto dei limiti definiti;
- aggiornamento del Contingency Funding Plan;
- produzione e dell'invio della reportistica di propria competenza;
- elaborazione e verifica dei modelli di misurazione/valutazione del rischio liquidità, nonché implementazione e manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

Il Servizio Risk Management, a fronte delle attività effettuate, predispone la reportistica di competenza da presentare in Comitato Rischi. Quest'ultimo è l'organo collegiale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo del rischio di liquidità assunto dal Gruppo.

I controlli di terzo livello sul rischio di liquidità sono svolti dalla Direzione Internal Audit che svolge tali verifiche, oltre che per la Capogruppo, anche per le Società del Gruppo Bancario, sia nell'ambito di appositi contratti di outsourcing che regolamentano l'erogazione del servizio di audit, sia in ambito istituzionale in qualità di funzione della Capogruppo Bancaria.

Il Gruppo, attraverso la costruzione di una maturity ladder, effettua la ricognizione dei flussi (inflows) e deflussi (outflows) di cassa attesi – e dei conseguenti sbilanci o eccedenze – in diverse fasce di scadenza residua, secondo le disposizioni di vigilanza prudenziale<sup>19</sup>.

La granularità delle scadenze prese in considerazione è elemento essenziale per la stima dei possibili impatti sulla esposizione al rischio di liquidità. Con riferimento alla liquidità a breve, il Gruppo adotta tutte le misure che consentono di stimare i fabbisogni di liquidità in un orizzonte di riferimento minimo di un mese. Relativamente alle scadenze più protratte, il Gruppo identifica e misura il rischio con riferimento ad un numero di scadenze almeno pari a quelle utilizzate per la misurazione del rischio di tasso di interesse.

Il Gruppo ha inoltre definito e formalizzato il Contingency Funding Plan. Tale Piano ha quale principale finalità la protezione del patrimonio del Gruppo in situazioni di drenaggio di liquidità attraverso la predisposizione di strategie di gestione della crisi e procedure per il reperimento di fonti di finanziamento in caso di emergenza.

Al suo interno vengono distinte due tipologie di crisi di liquidità:

- sistemica, che quindi riguarda l'intero sistema finanziario;
- specifica (o idiosincratca), che riguarda esclusivamente il Gruppo.

All'interno del Piano vengono definiti e formalizzati i ruoli e le responsabilità di tutti gli organi e le funzioni coinvolti/e.

Sono stati definiti e formalizzati, inoltre, alcuni indicatori volti a rilevare/anticipare tensioni/crisi acute di liquidità e il relativo processo di identificazione, misurazione, monitoraggio e reporting di tali indicatori.

A seconda dei valori che detti indicatori assumono e della loro persistenza nel tempo, sono stati individuati tre diversi scenari:

- operatività ordinaria;
- tensione di liquidità;
- crisi acuta di liquidità.

A seconda dello scenario di riferimento, all'interno del Contingency Funding Plan vengono, infine, individuate le strategie che il Gruppo deve intraprendere in condizioni di tensioni/crisi acute di liquidità.

Il Gruppo si avvale di un accurato, completo e tempestivo sistema di reporting, con l'obiettivo di assicurare agli organi aziendali e alle funzioni di controllo:

- la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione al rischio di liquidità;
- la piena consapevolezza sul corretto funzionamento delle modalità di gestione del rischio di liquidità nonché l'evidenza di eventuali problematiche e criticità relative agli aspetti organizzativi e/o procedurali.

La definizione dei flussi informativi di reporting, in materia di gestione e controllo del rischio di liquidità, è effettuata dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato e Direzione Generale) e successivamente presentata all'organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione).

L'attività di produzione e invio della reportistica, per le attività effettuate, spetta al Servizio Risk Management.

Il contenimento del rischio di liquidità viene perseguito principalmente attraverso una strutturata analisi, su tutte le diverse scadenze considerate, della composizione delle voci che compongono l'attivo e il passivo consolidato del Gruppo in modo da monitorare la generazione di risorse sufficienti a finanziare l'operatività dello stesso e al fine di evitare potenziali tensioni (deficit) di liquidità.

Il Gruppo, inoltre, prevede in merito alla propria attività sui mercati finanziari il ricorso a strumenti altamente liquidi al fine di poterli smobilizzare con estrema facilità e senza particolari costi aggiuntivi, qualora fosse necessario.

Il Gruppo, in un'ottica di gestione prudente del rischio di liquidità, provvede periodicamente a monitorare l'accesso ai mercati finanziari al fine di mantenere un'adeguata diversificazione delle fonti di finanziamento e al fine di controllare la propria capacità di liquidare i propri asset sui mercati su cui il Gruppo abitualmente opera.

Le politiche definite in materia di esposizione e contenimento del rischio di liquidità sono tenute in debita considerazione dal Gruppo anche in sede di sviluppo di nuovi prodotti o nuove tipologie d'operatività (es: possibilità di operare in strumenti finanziari particolarmente complessi e strutturati, decisione di operare in nuovi segmenti di mercato, ecc.).

19. Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche".

## ALTRI RISCHI

Il Gruppo ha individuato e presidia, inoltre, altre tipologie di rischi quali:

- **Rischio Reputazionale:** rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della banca da parte di clienti, controparti, azionisti della banca, investitori o autorità di vigilanza<sup>20</sup>;
- **Rischio Strategico:** rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo<sup>21</sup>;
- **Rischio di Compliance:** rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (di legge o di regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina)<sup>22</sup>;
- **Rischio di Riciclaggio e Finanziamento al Terrorismo:** inteso quale rischio di coinvolgimento, anche inconsapevole, della banca in fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- **Rischio Residuale:** rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate dalla Banca risultino meno efficaci del previsto<sup>23</sup>.

In riferimento al rischio **reputazionale**, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione di tale tipologia di rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono definiti organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le linee guida relative a individuazione, valutazione, controllo e reporting del rischio di reputazione.

Il Gruppo, relativamente alla gestione del rischio reputazionale, ha posto in essere mirate azioni e ha identificato specifiche attività di monitoraggio e controllo volte a minimizzare il verificarsi di eventi che possano generare impatti negativi in termini reputazionali.

In tale contesto, il Gruppo ha adottato specifici codici di comportamento e codici deontologici che disciplinano l'operatività posta in essere dal Gruppo insieme ai rapporti con i principali stakeholders. Data la natura trasversale dei rischi reputazionali all'interno della struttura organizzativa del Gruppo, esistono diverse Funzioni interne che svolgono un'attività di controllo e monitoraggio di tali rischi: il Servizio Comunicazione Esterna, il Servizio Consulenza Legale, il Servizio Sviluppo Risorse e Formazione e la Direzione Marketing.

I controlli di secondo livello spettano al Servizio Risk Management, al Servizio Compliance e al Servizio Anti Money Laundering (per la parte di propria competenza).

La Direzione Internal Audit svolge, invece, controlli indipendenti (controlli di terzo livello).

Il Comitato Rischi è l'organo aziendale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo del rischio reputazionale assunto dal Gruppo.

La definizione dei flussi informativi di reporting è svolta dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Generale e successivamente presentata al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

L'attività di produzione e invio della reportistica, a fronte delle analisi effettuate, spetta al Servizio Risk Management, al Servizio Compliance e al Servizio Anti Money Laundering per le rispettive competenze.

In riferimento al rischio **strategico**, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione di tale rischio debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono individuati organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio strategico e sono descritte linee guida relative a individuazione, valutazione, controllo e reporting del rischio strategico.

Il Gruppo ha individuato le attività di controllo e monitoraggio del rischio strategico e i relativi owner. In particolare, i controlli di primo livello sono effettuati dalla Direzione Pianificazione e Controllo. I controlli di secondo livello sono di competenza dal Servizio Risk Management.

La Direzione Internal Audit svolge controlli indipendenti (controlli di terzo livello) sull'operatività posta in essere dalle Direzioni/Funzioni coinvolte nella gestione del rischio strategico.

Il Comitato Rischi è l'organo aziendale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo del rischio strategico assunto dal Gruppo.

La definizione dei flussi informativi di reporting è svolta dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Generale e successivamente presentata al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

L'attività di produzione e invio della reportistica, a fronte delle analisi effettuate di secondo livello, spetta al Servizio Risk Management.

Relativamente al processo di gestione del rischio di **compliance**, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione di tale tipologia di rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono definiti organi, funzioni e linee guida relative alla gestione del rischio stesso.

Con l'obiettivo di assicurare l'adeguata gestione del rischio di compliance, è stato inoltre predisposto il Regolamento di Compliance che delinea tutti i soggetti coinvolti nella gestione di tale tipologia di rischio, concentrando l'attenzione sulle attività della Funzione di Compliance.

20. Cfr.: Banca d'Italia, Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

21. Rif. Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 Banca d'Italia: "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

22. Cfr.: Provvedimento Banca d'Italia n. 688006 del 10-07-2007 - "La Funzione di Conformità alle norme (Compliance)".

23. Cfr. Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche Circolare 263 del 27 dicembre 2006 Titolo III Allegato A.

Al fine di conseguire un adeguato coordinamento delle attività, Banca Generali e le altre Società appartenenti al Gruppo hanno deliberato di accentrare presso il Servizio Compliance di Banca Generali la funzione di controllo di conformità di secondo livello, in linea con quanto stabilito dalla normativa di settore<sup>24</sup>.

In ciascuna Società del Gruppo è stato altresì individuato un referente, che ha il compito di svolgere funzioni di supporto per la Funzione di Compliance di Gruppo, in particolare nell'applicazione alla specifica realtà aziendale delle politiche di gestione delineate a livello di Gruppo.

In conformità con quanto stabilito dalla normativa di settore<sup>25</sup>, tra i compiti del Servizio Compliance vi è quello di verificare che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire la violazione di norme di eteroregolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) applicabili al Gruppo.

Nell'ambito delle attività assegnate al Servizio Compliance assume quindi primario rilievo l'attribuzione di funzioni di controllo finalizzate alla gestione del rischio di non conformità. Tali funzioni si sostanziano in particolare:

- nella verifica (in via preventiva) dell'idoneità delle procedure interne ad assicurare il rispetto della normativa di riferimento (c.d. verifica ex ante);
- nella verifica (nel continuo) della conformità dei processi aziendali (c.d. verifica ex post);
- nel fornire impulso alla definizione e implementazione delle eventuali azioni correttive e alla valutazione delle medesime.

L'ambito di controllo della Funzione di Compliance si estende inoltre alla valutazione dell'idoneità e dell'efficacia delle procedure di compliance.

Il modello di controllo a cui si attiene la Funzione di Compliance per lo svolgimento delle attività di sua competenza è caratterizzato dalle seguenti fasi:

- identificazione delle norme di eteroregolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) che determinano l'esposizione a rischi di non conformità;
- individuazione e valutazione, con cadenza almeno annuale, dei principali rischi di compliance;
- definizione di un programma annuale di verifiche, comprendente quelle sulla rete distributiva composta da Financial Planner, Financial Planning Agent, Private Banker e Relationship Manager, che tenga conto dei rischi di compliance precedentemente individuati;
- conduzione di verifiche in ordine all'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure) suggeriti per la prevenzione del rischio di non conformità;

- monitoraggio dei piani di intervento nei quali vengono riepilogate le azioni correttive da intraprendere ed attraverso cui vengono definiti tempi, priorità e responsabili delle attività;
- attivazione di un sistema di reporting idoneo a rappresentare i rischi di compliance al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato, alla Direzione Generale, al Comitato Rischi e all'Organismo di Vigilanza, ovvero alle singole unità interessate.

Per l'espletamento delle suddette attività, il Servizio Compliance adotta un modello:

- focalizzato sui processi, al fine di poter intervenire efficacemente su un unico ambito di operatività, tramite know how specialistico, e quindi comprendere a fondo i rischi e le anomalie peculiari dei diversi ambiti;
- guidato dai rischi (risk based): gli obiettivi e le attività di controllo sono definiti in funzione dei rischi di non conformità associati a ciascun ambito di operatività;
- caratterizzato da strumenti e tecniche standard al fine di assicurare omogeneità di analisi e di rappresentazione dell'attività.

Il modello adottato, nell'ambito della gestione del rischio di compliance, persegue i seguenti obiettivi:

- individuare, in via preventiva, i rischi di sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti e danni di reputazione connessi al mancato rispetto di norme;
- suggerire le azioni di mitigazione dei rischi individuati;
- assicurare che i processi operativi siano realizzati in accordo con le norme di eteroregolamentazione e di autoregolamentazione;
- contribuire al corretto funzionamento del complessivo sistema dei controlli interni.

Il Servizio Compliance identifica nel continuo le norme applicabili alle Società del Gruppo bancario al fine di individuare i rischi di non conformità connessi ai processi sviluppati.

A tal fine il Servizio Compliance pone in essere un costante monitoraggio delle novità in ordine:

- alla normativa di eteroregolamentazione (leggi e regolamenti);
- alla normativa di autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici);
- ai pareri e alle interpretazioni degli Organi di Vigilanza (Banca d'Italia, Consob...), dei Ministeri, delle Associazioni di Categoria.

In riferimento al rischio di **riciclaggio e finanziamento al terrorismo**, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione di tale tipo-

24. Cfr.: Provvedimento Banca d'Italia n. 688006 del 10-07-2007 - "La Funzione di Conformità alle norme (Compliance)".

25. Cfr.: Provvedimento Banca d'Italia n. 688006 del 10-07-2007 - "La Funzione di Conformità alle norme (Compliance)".

logia di rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono definiti organi, funzioni e linee guida relative alla gestione del rischio stesso.

Al fine di conseguire un adeguato coordinamento delle attività, Banca Generali e le altre Società appartenenti al Gruppo hanno deliberato di accentrare presso il Servizio Anti Money Laundering di Banca Generali la funzione di secondo livello inerente il presidio del rischio in esame, in linea con quanto stabilito dalla normativa di settore<sup>26</sup>.

In ciascuna Società del Gruppo è stato altresì individuato un referente, che ha il compito di svolgere funzioni di supporto per la Funzione Antiriciclaggio di Gruppo, in particolare nell'applicazione alla specifica realtà aziendale delle politiche di gestione delineate a livello di Gruppo.

In conformità con quanto stabilito dalla normativa di settore<sup>27</sup>, tra i compiti del Servizio Anti Money Laundering vi è quello di verificare che le procedure interne siano coerenti con l'obiettivo di prevenire il rischio di esposizione a fenomeni di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Nell'ambito delle attività assegnate al Servizio Anti Money Laundering assume quindi primario rilievo l'attribuzione di funzioni di controllo finalizzate alla gestione del rischio in parola. Tali funzioni si sostanziano in particolare:

- nella verifica (in via preventiva) dell'idoneità delle procedure interne ad assicurare il rispetto della normativa di riferimento (c.d. verifica ex ante);
- nella verifica (nel continuo) dell'adeguatezza dei processi aziendali (c.d. verifica ex post);
- nel fornire impulso alla definizione e implementazione delle eventuali azioni correttive e alla valutazione delle medesime.

Il modello di controllo a cui si attiene la Funzione Antiriciclaggio, per lo svolgimento delle attività di sua competenza è caratterizzato dalle seguenti fasi:

- identificazione delle norme di etero regolamentazione (leggi e regolamenti) e autoregolamentazione (codici di condotta, codici etici) che guidano la gestione dei rischi di competenza;
- individuazione e valutazione, con cadenza almeno annuale, dei principali rischi cui è esposto il Gruppo;
- definizione di un programma annuale di verifiche e presidi che tenga conto dei rischi precedentemente individuati;
- conduzione di verifiche in ordine all'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure) suggeriti per la prevenzione dei rischi di competenza;
- monitoraggio dei piani di intervento nei quali vengono riepilogate le azioni correttive da intraprendere ed attraverso cui vengono definiti tempi, priorità e responsabili delle attività;
- attivazione di un sistema di reporting idoneo a rappresentare i rischi in parola al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale, all'Am-

ministratore Delegato, alla Direzione Generale, al Comitato Rischi e all'Organismo di Vigilanza, ovvero alle singole unità interessate.

Per l'espletamento delle suddette attività, il Servizio Anti Money Laundering, analogamente al Servizio Compliance, adotta un modello:

- focalizzato sui processi, al fine di poter intervenire efficacemente su un unico ambito di operatività, tramite know how specialistico, e quindi comprendere a fondo i rischi e le anomalie peculiari dei diversi ambiti;
- guidato dai rischi (risk based): gli obiettivi e le attività di controllo sono definiti in funzione dei rischi associati a ciascun ambito di operatività;
- caratterizzato da strumenti e tecniche standard al fine di assicurare omogeneità di analisi e di rappresentazione dell'attività.

Il Servizio Anti Money Laundering collabora all'individuazione del sistema dei controlli interni e delle procedure finalizzato alla prevenzione e al contrasto dei rischi in discorso.

La Direzione Internal Audit svolge controlli indipendenti (controlli di terzo livello) sull'operatività posta in essere dal Servizio Compliance e dal Servizio Anti Money Laundering.

Il Comitato Rischi è l'organo aziendale deputato ad assicurare un presidio coordinato sul sistema di gestione e controllo dei rischi assunti dal Gruppo, ivi compreso il rischio di compliance e il rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo.

Relativamente al rischio **residuale**, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione di tale rischio debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in cui sono individuati organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte linee guida relative a individuazione, valutazione, controllo e reporting del rischio residuale.

Inoltre il Gruppo ha definito le linee guida in merito al sistema di gestione delle tecniche di mitigazione del rischio di credito (CRM) nonché alle modalità volte ad assicurare il rispetto dei requisiti che le tecniche di CRM devono possedere per essere utilizzate ai fini del calcolo del requisito patrimoniale sui rischi di credito.

Il Gruppo ha anche definito e formalizzato all'interno di un documento specifico tutte le attività che sono state effettuate dalle diverse Direzioni/Servizi coinvolte/i nell'analisi delle garanzie utilizzate come tecniche di CRM.

In particolare, le attività svolte sono state:

- analisi delle tipologie di garanzie utilizzate dal Gruppo Banca Generali;

26. Rif. Provvedimento di Banca d'Italia del 10 marzo 2011.

27. Rif. Provvedimento di Banca d'Italia del 10 marzo 2011.

- descrizione delle caratteristiche principali per ciascuna tipologia di garanzia analizzata;
- analisi dei requisiti generali e specifici richiesti dalla normativa di vigilanza per ciascuna tipologia di garanzia utilizzata dal Gruppo come tecnica di CRM;
- comparazione tra le garanzie utilizzate e quanto indicato dalla normativa di riferimento;
- analisi del processo di gestione delle garanzie utilizzate come tecniche di CRM ai fini prudenziali. La normativa di vigilanza richiede, tra i requisiti generali, il rispetto dei requisiti organizzativi. Il rispetto dei requisiti organizzativi, infatti, presuppone un sistema di gestione delle tecniche di CRM che presiede all'intero processo di acquisizione, valutazione, controllo e realizzo degli strumenti di mitigazione del rischio di credito utilizzati dal Gruppo. Si è, pertanto, proceduto per tutte le tipologie di garanzia analizzate, ad approfondire ciascuna fase di tale processo.

In riferimento ai controlli di primo livello sul rischio residuale, la Direzione Crediti per la parte retail e la Direzione Finanza per la parte institutional sono responsabili di tale attività di monitoraggio.

Relativamente ai controlli di secondo livello, il Servizio Compliance svolge verifiche di conformità in riferimento ai requisiti e ai processi aziendali che sovrintendono all'adozione di tecniche di mitigazione del rischio di credito a fini prudenziali.

Il Servizio Risk Management, invece, è responsabile dell'identificazione del rischio residuale, della misurazione/valutazione e del monitoraggio dell'esposizione al rischio residuale, della produzione e dell'invio della reportistica di propria competenza, dell'elaborazione e della verifica dei metodi di valutazione del rischio residuale nonché dell'implementazione e della manutenzione degli stessi negli applicativi di calcolo.

I controlli di terzo livello sono di competenza della Direzione Internal Audit.

Il Comitato Rischi ha specifici compiti e responsabilità in materia di gestione e controllo del rischio residuale assunto dal Gruppo.

La definizione dei flussi informativi di reporting è svolta dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Generale e successivamente presentata al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

L'attività di produzione e invio della reportistica, a fronte delle analisi effettuate, spetta al Servizio Risk Management.



## Tavola 2 - Ambito di applicazione

Gli obblighi di informativa al pubblico si applicano al Gruppo Banca Generali. All'interno del Gruppo, Banca Generali S.p.A. è la Capogruppo.

La tabella seguente riporta le Società Controllate e le aree di consolidamento rilevanti per i fini prudenziali e di bilancio.

IMPRESE INCLUSE NEL CONSOLIDAMENTO	SEDE	TIPO RAPPORTO	RAPP. PART	PART. QUOTA %	% VOTI ASS. ORD.	TRATTAMENTO AI FINI DELLA VIGILANZA	TRATTAMENTO AI FINI DEL BILANCIO
BG Fiduciaria SIM S.p.A.	Trieste	1	Banca Generali S.p.A.	100%	100%	Integrale	Integrale
Generali Fund Management S.A.	Lussemburgo	1	Banca Generali S.p.A.	51%	51%	Integrale	Integrale
Generfid S.p.A.	Milano	1	Banca Generali S.p.A.	100%	100%	Integrale	Integrale

Ai fini del bilancio per il consolidamento sono stati utilizzati i bilanci d'esercizio al 31 dicembre 2013 della Capogruppo e delle Società controllate, opportunamente riclassificati ed adeguati per tener conto delle esigenze di consolidamento.

Le partecipazioni in società controllate sono consolidate con il metodo integrale, che consiste nell'acquisizione "linea per linea" delle voci di stato patrimoniale e di conto economico delle società controllate.

Il valore contabile delle partecipazioni nelle controllate consolidate integralmente viene quindi annullato in contropartita alle corrispondenti frazioni di patrimonio netto delle stesse.

Le differenze risultanti da questa operazione, se positive, sono rilevate - dopo l'eventuale imputazione a elementi dell'attivo o del passivo della controllata - come avviamento nella voce Attività immateriali. Le eventuali differenze negative sono imputate al conto economico.

I rapporti infragruppo, sia patrimoniali sia economici, di maggiore significatività sono stati elisi. I valori non riconciliati sono stati appostati rispettivamente tra le altre attività/passività e tra gli altri proventi/oneri.

I dividendi distribuiti dalle società controllate vengono elisi dal conto economico consolidato in contropartita alle riserve di utili di esercizi precedenti.

Si riporta di seguito la struttura organizzativa del Gruppo Banca Generali al 31 dicembre 2013:

- **Banca Generali S.p.A.**, Capogruppo, svolge un'operatività che si fonda principalmente sia sull'offerta di prodotti bancari tradizionali che sull'offerta e il collocamento di prodotti di risparmio gestito e prodotti assicurativi.
- **BG Fiduciaria SIM S.p.A.**, Società specializzata nella gestione di portafogli in fondi ed in valori mobiliari, prevalentemente con intestazione fiduciaria.
- **Generfid S.p.A.**, Società specializzata nell'intestazione fiduciaria di patrimoni.
- **Generali Fund Management S.A.**, Società di diritto lussemburghese specializzata nella gestione di sicav.

Non ci sono impedimenti giuridici o sostanziali, attuali o prevedibili, che ostacolano il rapido trasferimento di risorse patrimoniali o di fondi all'interno del Gruppo.



## Tavola 3 - Composizione del patrimonio di vigilanza

La gestione del patrimonio del Gruppo è principalmente orientata ad assicurare che il patrimonio ed i ratios patrimoniali siano coerenti con il profilo di rischio assunto e rispettino i requisiti di vigilanza. Il Gruppo è soggetto ai requisiti di adeguatezza patrimoniale stabiliti dal Comitato di Basilea secondo le regole definite da Banca d'Italia.

Tali regole prevedono una specifica nozione di patrimonio di vigilanza, distinta dal patrimonio netto contabile, determinata come somma algebrica di componenti positivi e negativi, la cui commutabilità viene ammessa in relazione alla qualità patrimoniale riconosciuta agli stessi.

Inoltre il rapporto tra il patrimonio di vigilanza, e le attività di rischio ponderate deve essere, a livello consolidato, almeno pari all'8%; il rispetto di tali requisiti è verificato trimestralmente dalla Banca d'Italia.

Il patrimonio di vigilanza ed i coefficienti patrimoniali sono calcolati sulla base dei valori patrimoniali e del risultato economico determinati con l'applicazione dei principi contabili internazionali IAS/IFRS e tenendo conto delle nuove regole, peraltro già

anticipate dalla lettera n. 1157011 del 1° dicembre 2005, definite nell'aggiornamento della Circolare n. 155/91 relativa alle "Istruzioni per la compilazione delle segnalazioni sul patrimonio di vigilanza e sui coefficienti prudenziali".

Le nuove disposizioni sono finalizzate ad armonizzare i criteri di determinazione del patrimonio di vigilanza e dei coefficienti con i principi contabili internazionali. Il patrimonio di vigilanza viene calcolato come somma di componenti positive, incluse con alcune limitazioni, e negative, in base alla loro qualità patrimoniale; le componenti positive devono essere nella piena disponibilità del Gruppo, al fine di poterle utilizzare nel calcolo degli assorbimenti patrimoniali.

Il patrimonio di vigilanza è costituito dal patrimonio di base (Tier 1), dal patrimonio supplementare (Tier 2) al netto di alcune deduzioni.

Il patrimonio di base è pari a **300.674** migliaia di euro.

Il patrimonio supplementare è pari a **12.753** migliaia di euro.

Il patrimonio di vigilanza, pari alla somma delle due voci precedenti, è pari a **313.427** migliaia di euro.

La tabella seguente mostra la composizione delle voci sopra delineate in migliaia di euro.

VOCI/VALORI	31.12.2013
<b>PATRIMONIO BASE (Tier 1)</b>	
Capitale	116.817
Sovrapprezzi di emissione	37.302
Riserve	163.653
Utile d'esercizio	145.941
Dividendi da distribuire	-111.426
<b>Totale elementi positivi</b>	<b>352.287</b>
Azioni proprie	-41
Avviamento	-38.632
Immobilizzazioni immateriali	-7.378
Perdite su piani attuariali IAS 19	-1.111
<b>Totale elementi negativi</b>	<b>-47.162</b>
<b>Filtri prudenziali del patrimonio di base</b>	
Altri (neutralizzazione perdite attuariali IAS 19)	332
<b>Totale elementi positivi</b>	<b>332</b>
Riserva negativa da valutazione titoli deb. AFS	0
Riserva negativa da valutazione titoli cap. AFS	0
50% beneficio fiscale affranc. avv.to art. 15 DL 185/08	-476
<b>Totale elementi negativi</b>	<b>-476</b>
<b>Totale patrimonio base</b>	<b>304.981</b>
50% part. sup. al 10% in banche/SIM/OICR	-4.307
<b>Totale elementi da dedurre</b>	<b>-4.307</b>
<b>Totale patrimonio base</b>	<b>300.674</b>
<b>PATRIMONIO SUPPLEMENTARE (Tier 2)</b>	
Riserve da valutazione	0
- riserva posizione da valutazione titoli debito AFS	712
- riserva posizione da valutazione titoli capitale e OICR AFS	1.410
Prestito subordinato	16.000
<b>Totale elementi positivi</b>	<b>18.122</b>
Altri elementi negativi	0
<b>Totale elementi negativi</b>	<b>0</b>
<b>Filtri prudenziali del patrimonio supplementare</b>	
Altri	0
<b>Totale filtri positivi</b>	<b>0</b>
- quota non computabile (50%) della riserva positiva AFS	-1.061
- altri elementi negativi	
<b>Totale filtri negativi</b>	<b>-1.061</b>
<b>Totale patrimonio supplementare</b>	<b>17.061</b>
50% part. sup. al 10% in banche/SIM/OICR	-4.308
<b>Totale elementi a dedurre</b>	<b>-4.308</b>
<b>Totale patrimonio supplementare</b>	<b>12.753</b>
<b>PATRIMONIO DI TERZO LIVELLO (Tier 3)</b>	<b>0</b>
- passività subordinate (fino al 50% del patrimonio di base)	0
Eccedenza rispetto all'ammontare computabile	0
<b>TOTALE PATRIMONIO TERZO LIVELLO</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE PATRIMONIO DI VIGILANZA</b>	<b>313.427</b>

## Tavola 4 - Adeguatezza patrimoniale

L'adeguatezza del capitale interno è oggetto di costante monitoraggio da parte della Capogruppo sia per verifiche correnti che per programmazioni prospettiche.

I momenti di verifica e programmazione sono tra loro strettamente connessi in quanto la fase previsionale non può prescindere dalla conoscenza della situazione in essere per quanto attiene soprattutto alla misurazione dei Risk Weighted Assets (RWA), dei rischi di mercato e operativi e delle poste patrimoniali.

La gestione del patrimonio del Gruppo appare orientata, sia a livello attuale che prospettico, ad assicurare che il patrimonio ed i ratios di Banca Generali e delle sue controllate siano coerenti con il profilo di rischio assunto e rispettino i requisiti di vigilanza.

Il Gruppo Banca Generali è soggetto e rispetta, infatti, i requisiti di adeguatezza patrimoniale stabiliti dal Comitato di Basilea secondo le regole definite da Banca d'Italia.

Il rispetto di tali requisiti è verificato trimestralmente dalla Banca d'Italia.

Ad esempio al 31 dicembre 2013 il Gruppo Banca Generali ha un coefficiente di solvibilità pari al **14,83%** a fronte di un requisito minimo imposto da Banca d'Italia pari all'8%.

La verifica e il rispetto dei requisiti patrimoniali minimi obbligatori sono affidati all'unità organizzativa Segnalazioni Organi di Vigilanza di Banca Generali S.p.A., sotto la responsabilità della Direzione Amministrazione, che ha il compito di predisporre tutte le segnalazioni agli Organi di Vigilanza previste dalla normativa vigente. In particolare, provvede a tutte le segnalazioni periodiche di vigilanza assicurandone la correttezza ed il rispetto delle scadenze, richiedendo, nel caso, il supporto delle unità organizzative direttamente coinvolte.

Nel corso dell'anno e su base trimestrale viene effettuata un'attività di monitoraggio del rispetto dei coefficienti di vigilanza intervenendo, laddove necessario, con appropriate azioni di indirizzo e controllo sugli aggregati patrimoniali. Un'ulteriore fase di analisi e controllo preventivo dell'adeguatezza patrimoniale del Gruppo avviene ogni qualvolta si proceda ad operazioni di carattere straordinario (es. acquisizioni, cessioni, ecc.). In questo caso, sulla base delle informazioni relative all'operazione da porre in essere si provvede a stimare l'impatto sui coefficienti e si programmano le eventuali azioni necessarie per rispettare i vincoli richiesti dagli Organi di Vigilanza<sup>28</sup>.

28. Cfr. "Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2013".

La tabella seguente mostra tutti i dettagli relativi all'adeguatezza patrimoniale del Gruppo al 31.12.13 in migliaia di euro.

	31.12.2013	
	IMPORTI NON PONDERATI	IMPORTI PONDERATI
<b>A. ATTIVITÀ DI RISCHIO</b>	<b>8.002.889</b>	<b>1.441.486</b>
A.1 Rischio di credito e di controparte		
1. metodologia standardizzata	8.002.889	1.441.486
2. metodologia basata sui rating interni		
2.1 base	0	0
2.2 avanzata	0	0
3. cartolarizzazioni	0	0
<b>B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA</b>		
B.1 Rischio di credito		115.319
B.2 Rischi di mercato		5.950
1. Metodologia standard	X	5.950
2. Modelli interni	X	0
3. Rischio di concentrazione		0
B.3 Rischio operativo	X	47.840
1. Metodo base	X	47.840
2. Metodo standardizzato	X	0
3. Metodo avanzato	X	0
B.4 Altri requisiti prudenziali	X	0
B.5 Altri elementi di calcolo	X	0
B.6 Totale requisiti prudenziali	X	169.109
<b>C. ATTIVITÀ DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA</b>		
C.1 Attività di rischio ponderate	X	2.113.861
C.2 Patrimonio di base/Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)	X	14,22%
C.3 Patrimonio di vigilanza/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	X	14,83%

La tabella seguente riporta il requisito patrimoniale in migliaia di euro relativo a ciascuna delle classi regolamentari di attività che il Gruppo Banca Generali possiede.

RISCHI DI CREDITO		
PORTAFOGLIO REGOLAMENTARE	ATTIVITÀ PONDERATE	REQUISITO
Enti senza scopo di lucro ed enti del settore pubblico	790	63
Intermediari vigilati	287.440	22.995
Imprese	762.182	60.975
Dettaglio	275.660	22.053
Esp. garantite da immobili	48.112	3.849
Scadute	30.597	2.448
OICR	8.061	645
Altre	28.645	2.292
Cartolarizzazioni	0	0
<b>Totale</b>	<b>1.441.487</b>	<b>115.319</b>

Al 31 dicembre 2013 il requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito è pari a **115.319** migliaia di euro, dato dalla somma di tutti i requisiti relativi alle classi regolamentari di attività del Gruppo.

Il Gruppo ha utilizzato ai fini della misurazione come ECAI l'agenzia Moody's ed esclusivamente per le posizioni verso cartolarizzazioni anche Moody's, S&P e Fitch.

La tabella seguente riporta i requisiti patrimoniali in migliaia di euro a fronte dei rischi di mercato per tipologia di rischio.

RISCHI DI MERCATO - METODOLOGIA STANDARDIZZATA	
RISCHIO DI POSIZIONE - PORTAFOGLIO REGOLAMENTARE	REQUISITO PATRIMONIALE
Rischio generico titoli di debito	1.329
Rischio generico titoli di capitale	161
Rischio specifico titoli di debito	82
Rischio specifico titoli di capitale	225
Rischio specifico cartolarizzazioni	1.188
Rischio di posizione OICR	2.965
<b>Totale</b>	<b>5.950</b>

Il requisito patrimoniale a fronte del rischio di mercato è pari, quindi, a circa **5.950** migliaia di euro.

Il requisito patrimoniale al 31 dicembre 2013 a fronte del rischio operativo è pari a 47.840 migliaia di euro, come riportato nella tabella precedente, con l'utilizzo da parte del Gruppo del mo-

dello base (BIA – Basic Indicator Approach) proposto da Banca d'Italia per la determinazione del requisito patrimoniale da detenere a fronte del Rischio Operativo.

Al 31 dicembre 2012 il Tier 1 capital ratio e il Total capital ratio consolidati, riportati nella tabella precedente, sono rispettivamente pari al **14,22%** e al **14,83%**.

## Tavola 5 - Rischio di credito: informazioni generali riguardanti tutte le banche

Ad ogni chiusura di bilancio o di situazione infrannuale viene effettuata una ricognizione dei crediti volta ad individuare quelli che, a seguito del verificarsi di eventi occorsi dopo la loro iscrizione, mostrino oggettive evidenze di una possibile perdita di valore.

Le esposizioni deteriorate sono suddivise nelle seguenti categorie:

- sofferenze: i crediti verso soggetti in stato di insolvenza o in situazioni sostanzialmente equiparabili;
- incagli: i crediti verso soggetti in situazioni di obiettiva temporanea difficoltà che sia prevedibile possa essere rimossa in un congruo periodo di tempo;
- esposizioni ristrutturate: i crediti in cui un "pool" di banche (o una banca "monoaffidante") concede una moratoria al pagamento del debito e rinegozia lo stesso a tassi inferiori a quelli di mercato;
- esposizioni scadute: i crediti verso soggetti che, alla data di chiusura del periodo, presentano crediti scaduti o sconfinanti da oltre 90 giorni.

I crediti soggetti a *rischio paese* sono invece i crediti non garantiti verso residenti in paesi che presentano difficoltà nel servizio del debito.

I crediti ai quali è stato attribuito lo *status* di *sofferenza*, *incaglio* o *ristrutturato* sono di regola oggetto di un processo di valutazione analitica. L'ammontare della rettifica di valore di ciascun credito è pari alla differenza tra il valore di bilancio dello stesso al momento della valutazione (costo ammortizzato) ed il valore attuale dei previsti flussi di cassa futuri, calcolato applicando il tasso di interesse effettivo originario.

I flussi di cassa previsti tengono conto dei tempi di recupero attesi, del presumibile valore di realizzo delle eventuali garanzie nonché dei costi che si ritiene verranno sostenuti per il recupero dell'esposizione creditizia. I flussi di cassa relativi a crediti il cui recupero è previsto entro breve durata non vengono aggiornati. Il tasso effettivo originario di ciascun credito rimane invariato nel tempo ancorché sia intervenuta una ristrutturazione del rapporto che abbia comportato la variazione del tasso contrattuale ed anche qualora il rapporto divenga, nella pratica, infruttifero di interessi contrattuali.

La rettifica di valore è iscritta a conto economico.

Il valore originario dei crediti viene ripristinato negli esercizi successivi nella misura in cui vengano meno i motivi che ne hanno determinato la rettifica purché tale valutazione sia oggettivamente collegabile ad un evento verificatosi successivamente alla rettifica stessa. La ripresa di valore è iscritta nel conto economico e non può in ogni caso superare il costo ammortizzato che il credito avrebbe avuto in assenza di precedenti rettifiche.

In considerazione della metodologia utilizzata per la determinazione del presumibile valore di realizzo delle esposizioni deteriorate, il semplice decorso del tempo, con il conseguente avvicinamento alle scadenze previste per il recupero, implica un'automatica riduzione degli oneri finanziari impliciti precedentemente imputati in riduzione dei crediti.

I ripristini di valore connessi con il trascorrere del tempo sono appostati tra le riprese di valore.

La determinazione delle perdite di valore relative alle esposizioni in *bonis*, ivi inclusi quelli verso controparti residenti in paesi a rischio e alle esposizioni scadute avviene su base collettiva, utilizzando un approccio storico/statistico volto a determinare la stima del deterioramento del valore dei crediti che si ha ragione di ritenere sia effettivamente intervenuto alla data di riferimento ma del quale non è ancora nota l'entità al momento della valutazione ("incurred but not reported").

In particolare, a ciascuna classe di attività con caratteristiche simili in termini di rischio di credito, commisurato alla tipologia di finanziamento, ossia alla forma tecnica, al settore di attività economica, alla tipologia di garanzia o ad altri fattori rilevanti, è associata una "probabilità di inadempienza" (Probability of Default) ed una "perdita in caso di inadempienza" (Loss Given Default).

Le rettifiche di valore determinate collettivamente sono imputate nel conto economico. Ad ogni data di chiusura del bilancio e delle situazioni infrannuali le eventuali rettifiche aggiuntive o riprese di valore vengono ricalcolate in modo differenziale con riferimento all'intero portafoglio di crediti in *bonis* alla stessa data.

La classificazione delle attività finanziarie deteriorate nelle diverse categorie di "default" avviene nel rispetto delle istruzioni emanate dall'autorità di vigilanza.

Allo stato attuale vengono individuate:

- Posizioni a sofferenza;
- Incagli;
- Crediti ristrutturati;
- Crediti insoluti o sconfinanti da oltre 90 giorni.

Nel complesso l'ammontare dei crediti classificati come deteriorati, al netto delle rettifiche di valore, ammonta ad una percentuale contenuta del totale degli impieghi verso clientela e per la quasi totalità afferenti a crediti assistiti da garanzia da parte della consociata Banca BSI Sa rilasciata in occasione delle acquisizioni di Banca del Gottardo S.p.A. e di Banca BSI Italia S.p.A.

Il processo di identificazione delle posizioni di credito dubbio prevede un monitoraggio continuo delle posizioni sconfinanti che dopo l'invio di una prima richiesta di rientro, prevede il passaggio

della pratica a primarie società di recupero crediti nazionali. Il passaggio a sofferenze avviene alla ricezione della relazione negativa da parte della società incaricata del recupero.

La tabella seguente indica in migliaia di euro la distribuzione delle attività finanziarie per portafogli di appartenenza e per qualità creditizia (valori di bilancio), e il valore delle esposizioni creditizie medie relative al periodo di riferimento.

PORTAFOGLI/QUALITÀ	SOFFERENZE	INCAGLI	ESPOSIZIONI RISTRUTTURATE	ESPOSIZIONI SCADUTE DETERIORATE	ESPOSIZIONI SCADUTE NON DETERIORATE	ALTRE ATTIVITÀ	TOTALE
1. Attività finanziarie detenute per la negoziazione	40	-	-	-	-	218.176	218.216
2. Attività finanziarie disponibili per la vendita	-	-	-	-	-	1.601.047	1.601.047
3. Attività finanziarie detenute sino alla scadenza	-	-	-	-	-	2.652.687	2.652.687
4. Crediti verso banche	-	-	-	-	-	291.379	291.379
5. Crediti verso clientela	19.409	15.221	981	8.743	40.154	1.415.263	1.499.771
6. Attività finanziarie valutate al fair value	-	-	-	-	-	-	-
7. Attività finanziarie in corso di dismissione	-	-	-	-	-	74.209	74.209
8. Derivati di copertura	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale al 31.12.2013</b>	<b>19.449</b>	<b>15.221</b>	<b>981</b>	<b>8.743</b>	<b>40.154</b>	<b>6.252.761</b>	<b>6.337.309</b>
<b>Esposizioni medie</b>	<b>21.444</b>	<b>8.654</b>	<b>971</b>	<b>4.815</b>	<b>20.077</b>	<b>6.647.527</b>	<b>6.703.487</b>
<b>Totale al 31.12.2012</b>	<b>23.439</b>	<b>2.087</b>	<b>960</b>	<b>886</b>	<b>-</b>	<b>7.042.293</b>	<b>7.069.665</b>

La tabella seguente indica in migliaia di euro la distribuzione delle attività finanziarie per portafogli di appartenenza e per qualità creditizia (valori lordi e netti).

PORTAFOGLI/QUALITÀ	ATTIVITÀ DETERIORATE			IN BONIS			TOTALE (ESPOSIZIONE NETTA)
	ESPOSIZIONE LORDA	RETTIFICHE SPECIFICHE	ESPOSIZIONE NETTA	ESPOSIZIONE LORDA	RETTIFICHE DI PORTAFOGLIO	ESPOSIZIONE NETTA	
1. Attività finanziarie detenute per la negoziazione	1.983	1.943	40	X	X	218.176	218.216
2. Attività finanziarie disponibili per la vendita	-	-	-	1.601.047	-	1.601.047	1.601.047
3. Attività finanziarie detenute sino alla scadenza	-	-	-	2.652.842	155	2.652.687	2.652.687
4. Crediti verso banche	-	-	-	294.329	2.950	291.379	291.379
5. Crediti verso clientela	61.083	16.729	44.354	1.457.754	2.337	1.455.417	1.499.771
6. Attività finanziarie valutate al fair value	-	-	-	X	X	-	-
7. Attività finanziarie in corso di dismissione	-	-	-	74.209	-	74.209	74.209
8. Derivati di copertura	-	-	-	X	X	-	-
<b>Totale al 31.12.2013</b>	<b>63.066</b>	<b>18.672</b>	<b>44.394</b>	<b>6.080.181</b>	<b>5.442</b>	<b>6.292.915</b>	<b>6.337.309</b>
<b>Esposizioni medie</b>	<b>53.071</b>	<b>17.188</b>	<b>35.883</b>	<b>6.460.052</b>	<b>5.306</b>	<b>6.667.604</b>	<b>6.703.487</b>
<b>Totale al 31.12.2012</b>	<b>43.075</b>	<b>15.703</b>	<b>27.372</b>	<b>6.839.922</b>	<b>5.169</b>	<b>7.042.293</b>	<b>7.069.665</b>

Sono inoltre illustrate le esposizioni, distribuite per aree geografiche.

Le tabelle seguenti sono, infatti, relative alla distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e “fuori bilancio” in migliaia di euro rispettivamente **verso clientela e verso banche**.

ESPOSIZIONI/AREE GEOGRAFICHE	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.
<b>A. Esposizioni per cassa</b>										
A.1 Sofferenze	19.409	12.762	-	543	-	-	-	-	-	-
A.2 Incagli	15.219	3.357	2	1	-	-	-	-	-	-
A.3 Esposizioni ristrutturate	981	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.4 Esposizioni scadute	8.743	66	-	-	-	-	-	-	-	-
A.5 Altre esposizioni	5.694.433	2.350	88.834	-	6.093	-	-	-	4	-
<b>Totale A</b>	<b>5.738.785</b>	<b>18.535</b>	<b>88.836</b>	<b>544</b>	<b>6.093</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
<b>B. Esposizioni “fuori bilancio”</b>										
B.1 Sofferenze	68	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.2 Incagli	160	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.3 Altre attività deteriorate	2.862	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.4 Altre esposizioni	83.702	-	41	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale B</b>	<b>86.792</b>	<b>-</b>	<b>41</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale al 31.12.2013</b>	<b>5.825.577</b>	<b>18.535</b>	<b>88.877</b>	<b>544</b>	<b>6.093</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
<b>Esposizioni medie</b>	<b>5.870.036</b>	<b>17.316</b>	<b>93.050</b>	<b>601</b>	<b>13.261</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale al 31.12.2012</b>	<b>5.914.494</b>	<b>16.097</b>	<b>97.223</b>	<b>658</b>	<b>20.429</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



ESPOSIZIONI/AREE GEOGRAFICHE	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.	ESPOS. NETTA	RETT. VAL. COMPL.
<b>A. Esposizioni per cassa</b>										
A.1 Sofferenze	-	-	40	1.943	-	-	-	-	-	-
A.2 Incagli	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.3 Esposizioni ristrutturate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.4 Esposizioni scadute	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A.5 Altre esposizioni	372.660	3.082	54.452	10	1.179	-	-	-	-	-
<b>Totale A</b>	<b>372.660</b>	<b>3.082</b>	<b>54.492</b>	<b>1.953</b>	<b>1.179</b>	-	-	-	-	-
<b>B. Esposizioni "fuori bilancio"</b>										
B.1 Sofferenze	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.2 Incagli	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.3 Altre attività deteriorate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B.4 Altre esposizioni	7.462	-	367	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale B</b>	<b>7.462</b>	-	<b>367</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale al 31.12.2013</b>	<b>380.122</b>	<b>3.082</b>	<b>54.859</b>	<b>1.953</b>	<b>1.179</b>	-	-	-	-	-
<b>Esposizioni medie</b>	<b>677.757</b>	<b>2.564</b>	<b>76.823</b>	<b>2.004</b>	<b>648</b>	-	-	-	-	-
<b>Totale al 31.12.2012</b>	<b>975.391</b>	<b>2.046</b>	<b>98.786</b>	<b>2.054</b>	<b>117</b>	-	-	-	-	-

Le rettifiche sopra riportate si riferiscono a tutto il portafoglio (non solo quello bancario), tuttavia le rettifiche relative al portafoglio di trading sono solo quelle relative alle sofferenze delle esposizioni verso banche pari a **1.943** migliaia di euro.

Nelle tabelle seguenti sono illustrate le esposizioni del Gruppo Bancario per settore economico (Governi e Banche Centrali, Altri enti pubblici, Imprese finanziarie, Imprese assicurative, Imprese non finanziarie, altri soggetti) in migliaia di euro.

Con riferimento ai singoli settori economici, viene inoltre fornito il dettaglio della composizione delle esposizioni nette e delle rettifiche di valore (specifiche e sui portafogli) in migliaia di euro. Viene illustrato, in ultimo, il dettaglio di sofferenze, incagli, esposizioni ristrutturate, esposizioni scadute, altre esposizioni in migliaia di euro.

ESPOSIZIONI/CONTROPARTI	ESPOSIZIONE NETTA	RETT. VAL. SPECIFICHE	RETT. VAL. PORT.
<b>A. Esposizioni per cassa</b>			
<b>1. Governi e banche centrali</b>	<b>4.287.722</b>	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Esposizioni ristrutturare	-	-	-
d. Esposizioni scadute	-	-	-
e. Altre esposizioni	4.287.722	-	-
<b>2. Altri enti pubblici</b>	-	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Esposizioni ristrutturare	-	-	-
d. Esposizioni scadute	-	-	-
e. Altre esposizioni	-	-	-
<b>3. Imprese finanziarie</b>	<b>161.079</b>	<b>139</b>	<b>265</b>
a. Sofferenze	-	33	-
b. Incagli	115	103	-
c. Esposizioni ristrutturare	-	-	-
d. Esposizioni scadute	17	3	-
e. Altre esposizioni	160.947	-	265
<b>4. Imprese assicurative</b>	<b>30.603</b>	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Esposizioni ristrutturare	-	-	-
d. Esposizioni scadute	-	-	-
e. Altre esposizioni	30.603	-	-
<b>5. Imprese non finanziarie</b>	<b>433.589</b>	<b>14.209</b>	<b>2.085</b>
a. Sofferenze	13.716	11.632	-
b. Incagli	13.098	2.569	-
c. Esposizioni ristrutturare	981	-	-
d. Esposizioni scadute	8.109	8	-
e. Altre esposizioni	397.685	-	2.085
<b>6. Altri soggetti</b>	<b>920.725</b>	<b>2.381</b>	-
a. Sofferenze	5.693	1.640	-
b. Incagli	2.008	686	-
c. Esposizioni ristrutturare	-	-	-
d. Esposizioni scadute	617	55	-
e. Altre esposizioni	912.407	-	-
<b>Totale A esposizioni per cassa</b>	<b>5.833.718</b>	<b>16.729</b>	<b>2.350</b>

ESPOSIZIONI/CONTROPARTI	ESPOSIZIONE NETTA	RETT. VAL. SPECIFICHE	RETT. VAL. PORT.
<b>B. Esposizioni fuori bilancio</b>			
<b>1. Governi e banche centrali</b>	-	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Altre attività deteriorate	-	-	-
d. Altre esposizioni	-	-	-
<b>2. Altri enti pubblici</b>	-	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Altre attività deteriorate	-	-	-
d. Altre esposizioni	-	-	-
<b>3. Imprese finanziarie</b>	305	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Altre attività deteriorate	-	-	-
d. Altre esposizioni	305	-	-
<b>4. Imprese assicurative</b>	-	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Altre attività deteriorate	-	-	-
d. Altre esposizioni	-	-	-
<b>5. Imprese non finanziarie</b>	67.192	-	-
a. Sofferenze	68	-	-
b. Incagli	160	-	-
c. Altre attività deteriorate	2.862	-	-
d. Altre esposizioni	64.102	-	-
<b>6. Altri soggetti</b>	19.336	-	-
a. Sofferenze	-	-	-
b. Incagli	-	-	-
c. Altre attività deteriorate	-	-	-
d. Altre esposizioni	19.336	-	-
<b>Totale B esposizioni fuori bilancio</b>	<b>86.833</b>	-	-
ESPOSIZIONI/CONTROPARTI	ESPOSIZIONE NETTA	RETT. VAL. SPECIFICHE	RETT. VAL. PORT.
Governi e banche centrali	4.287.722	-	-
Enti pubblici	-	-	-
Imprese finanziarie	161.384	139	265
Imprese assicurative	30.603	-	-
Imprese non finanziarie	500.781	14.209	2.085
Altri soggetti	940.061	2.381	-
<b>Totale complessivo (A + B) 31.12.2013</b>	<b>5.920.551</b>	<b>16.729</b>	<b>2.350</b>

Di seguito si riporta la tabella relativa alla distribuzione per vita residua contrattuale dell'intero portafoglio, ripartito per tipologia di esposizione in migliaia di euro.

TIPOLOGIA/DURATA RESIDUA	A VISTA	FINO A 3 MESI	DA OLTRE 3 MESI FINO A 6 MESI	DA OLTRE 6 MESI FINO A 1 ANNO	DA OLTRE 1 ANNO FINO A 5 ANNI	DA OLTRE 5 ANNI FINO A 10 ANNI	OLTRE 10 ANNI	DURATA INDET.	TOTALE
<b>1. Attività per cassa</b>	<b>1.354.005</b>	<b>833.020</b>	<b>563.117</b>	<b>895.294</b>	<b>2.028.228</b>	<b>366.709</b>	<b>4.510</b>	<b>-</b>	<b>6.044.883</b>
1.1 Titoli di debito									
- con opzione di rimborso anticipato	-	25.273	-	4.988	23.083	489	-	-	53.833
- altri	836	577.384	556.185	886.202	2.001.428	363.821	-	-	4.385.856
1.2 Finanziamenti a banche	92.729	73.485	-	-	-	-	-	-	166.214
1.3 Finanziamenti a clientela									
- c/c	751.922	17	7	132	38	-	-	-	752.116
- altri finanziamenti	508.518	156.861	6.925	3.972	3.679	2.399	4.510	-	686.864
- con opzione di rimborso anticipato	418.305	114.247	259	543	3.458	2.316	4.510	-	543.638
- altri	90.213	42.614	6.666	3.429	221	83	-	-	143.226
<b>2. Passività per cassa</b>	<b>3.050.827</b>	<b>712.023</b>	<b>353.010</b>	<b>553.633</b>	<b>1.108.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>5.777.493</b>
2.1 Debiti verso clientela									
- c/c	2.935.314	322.894	105.103	-	-	-	-	-	3.363.311
- altri debiti	74.488	41.015	-	59.807	8.000	-	-	-	183.310
- con opzione di rimborso anticipato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- altri	74.488	41.015	-	59.807	8.000	-	-	-	183.310
2.2 Debiti verso banche									
- c/c	398	-	-	-	-	-	-	-	398
- altri debiti	40.627	348.114	247.907	493.826	1.100.000	-	-	-	2.230.474
2.3 Titoli di debito									
- con opzione di rimborso anticipato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- altri	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4 Altre passività									
- con opzione di rimborso anticipato	-	-	-	-	-	-	-	-	-
- altre	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Di seguito si riporta la tabella contenente l'ammontare di esposizioni deteriorate e scadute, le rettifiche di valore specifiche e le rettifiche di valore di portafoglio rispettivamente relative a esposizioni verso clientela e verso banche in migliaia di euro.

TIPOLOGIE ESPOSIZIONI/VALORI	ESPOSIZIONE LORDA	RETTIFICHE DI VALORE SPECIFICHE	RETTIFICHE DI VALORE DI PORTAFOGLIO	ESPOSIZIONE NETTA
<b>A. Esposizioni per cassa</b>				
a) Sofferenze	32.714	13.305	-	19.409
b) Incagli	18.579	3.358	-	15.221
c) Esposizioni ristrutturate	981	-	-	981
d) Esposizioni scadute	8.809	66	-	8.743
e) Altre attività	5.791.714	-	2.350	5.789.364
<b>Totale A</b>	<b>5.852.797</b>	<b>16.729</b>	<b>2.350</b>	<b>5.833.718</b>
<b>B. Esposizioni fuori bilancio</b>				
a) Deteriorate	3.090	-	-	3.090
b) Altre	83.743	-	-	83.743
<b>Totale B</b>	<b>86.833</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>86.833</b>

Per quanto riguarda le rettifiche di valore, all'interno delle tabelle seguenti viene illustrata la dinamica delle rettifiche di valore complessive, con riferimento alle esposizioni per cassa rispettivamente verso banche e verso la clientela in migliaia di euro.

CAUSALI/CATEGORIE	SOFFERENZE	INCAGLI	ESPOSIZIONI RISTRUTTURATE	ESPOSIZIONI SCADUTE
<b>A. Esposizione lorda iniziale</b>	<b>36.340</b>	<b>2.815</b>	<b>960</b>	<b>977</b>
- di cui: esposizioni cedute non cancellate	-	-	-	-
<b>B. Variazioni in aumento</b>	<b>4.192</b>	<b>18.294</b>	<b>21</b>	<b>9.901</b>
B.1 Ingressi da esposizioni creditizie in bonis	54	17.904	-	9.849
B.2 Trasferimenti da altre categorie di esposizioni deteriorate	43	183	-	30
B.3 Altre variazioni in aumento	4.095	207	21	22
- di cui aggregazioni aziendali	-	-	-	-
<b>C. Variazioni in diminuzione</b>	<b>7.818</b>	<b>2.530</b>	<b>-</b>	<b>2.069</b>
C.1 Uscite verso esposizioni creditizie in bonis	-	7	-	573
C.2 Cancellazioni	128	-	-	-
C.3 Incassi	7.690	2.450	-	1.313
C.4 Realizzi per cessioni	-	-	-	-
C.5 Trasferimenti ad altre categorie di esposizioni deteriorate	-	73	-	183
C.6 Altre variazioni in diminuzione	-	-	-	-
<b>D. Esposizione lorda finale</b>	<b>32.714</b>	<b>18.579</b>	<b>981</b>	<b>8.809</b>
- di cui: esposizioni cedute non cancellate	-	-	-	-

CAUSALI/CATEGORIE	SOFFERENZE	INCAGLI	ESPOSIZIONI RISTRUTTURATE	ESPOSIZIONI SCADUTE
<b>A. Rettifiche complessive iniziali</b>	<b>12.941</b>	<b>728</b>	<b>-</b>	<b>91</b>
- di cui: esposizioni cedute non cancellate	-	-	-	-
<b>B. Variazioni in aumento</b>	<b>498</b>	<b>2.700</b>	<b>-</b>	<b>4</b>
B.1 Rettifiche di valore	463	2.687	-	-
B.1bis perdite da cessione	-	-	-	-
B.2 Trasferimenti da altre categorie di esposizioni deteriorate	35	13	-	4
B.3 Altre variazioni in aumento	-	-	-	-
- di cui aggregazioni aziendali	-	-	-	-
<b>C. Variazioni in diminuzione</b>	<b>134</b>	<b>70</b>	<b>-</b>	<b>29</b>
C.1 Riprese di valore da valutazione	6	8	-	16
C.2 Riprese di valore da incasso	-	17	-	-
C.2bis utili da cessione	-	-	-	-
C.3 Cancellazioni	128	-	-	-
C.4 Trasferimenti ad altre categorie di esposizioni deteriorate	-	39	-	13
C.5 Altre variazioni in diminuzione	-	6	-	-
<b>D. Rettifiche complessive finali</b>	<b>13.305</b>	<b>3.358</b>	<b>-</b>	<b>66</b>
- di cui: esposizioni cedute non cancellate	-	-	-	-

Le rettifiche di valore nette consolidate ammontano nel 2013 a 6,1 milioni di euro (+41,8%) e si riferiscono per 2,2 milioni di euro al comparto delle attività finanziarie e per 3,9 milioni a crediti.

Le svalutazioni su crediti deteriorati del portafoglio bancario (3,0 milioni di euro) si riferiscono per 2,5 milioni di euro alla quota di un finanziamento in pool, per un ammontare di 10 milioni di euro in scadenza a fine 2015, concesso alla società Investimenti Marittimi S.p.A. Tale società, nella quale la capogruppo Assicurazioni Generali detiene una partecipazione diretta di collegamento, è una holding nella catena di controllo della società di navigazione Premuda e sta attraversando una fase di difficoltà finanziarie per la quale ha richiesto la ristrutturazione della propria esposizione bancaria.

Sono stati inoltre effettuati ulteriori interventi prudenziali sulla riserva collettiva a copertura del portafoglio dei crediti bancari in bonis (+0,6 milioni di euro), in relazione alla significativa espansione di tale aggregato negli ultimi anni e a copertura dei

rischi di recupero delle anticipazioni provvigionali erogate ad ex promotori finanziari cessati (0,3 milioni di euro).

Le perdite durevoli di valore del portafoglio di titoli di capitale AFS (+1,3 milioni) si riferiscono invece alla consociata Simgenia S.p.A. (+0,3 milioni di euro), società appartenente al Gruppo Generali che a fine 2013 ha deliberato di cessare le proprie operazioni e al veicolo d'investimento di private equity Athena Private Equity S.A. (+0,7 milioni di euro), anch'essa in liquidazione dal 2014. Per entrambe le partecipazioni la valutazione è stata effettuata prudenzialmente, sulla base delle prospettive di recupero dell'investimento effettuato, in base alla quota del patrimonio netto contabile della società.

Sono stati infine effettuati adeguamenti prudenziali alle riserve collettive su titoli di debito in bonis allocati nel portafoglio dei crediti e delle attività finanziarie detenute sino a scadenza (+0,9 milioni di euro) in relazione al profilo di rischio dei nuovi investimenti effettuati nell'esercizio.

## Tavola 6 - Rischio di credito: informazioni relative ai portafogli assoggettati al metodo standardizzato e alle esposizioni creditizie specializzate e in strumenti di capitale nell'ambito dei metodi IRB

Ai fini della determinazione delle ponderazioni per il rischio di credito nell'ambito del metodo standardizzato, il Gruppo Banca Generali adotta i rating delle seguenti agenzie di rating esterne:

- Moody's Investors Service, per tutti i portafogli regolamentari;
- Standard & Poor's ratings Services, per il portafoglio "posizioni verso le cartolarizzazioni".

- Fitch Ratings, per il portafoglio "posizioni verso le cartolarizzazioni".

La tabella seguente riporta le classi regolamentari di attività per i quali ogni agenzia esterna di valutazione del merito di credito o agenzia per il credito all'esportazione viene utilizzata con le caratteristiche dei rating di riferimento.

PORTAFOGLI	ECA/ECAI	CARATTERISTICHE DEI RATING
Esposizioni verso Amministratori centrali e banche centrali	Moody's Investors Service	Solicited/unsolicited
Esposizioni verso intermediari vigilati, enti del settore pubblico, enti territoriali, a lungo termine	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni a breve termine verso intermediari vigilati e imprese	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni verso organizzazioni internazionali	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni verso banche multilaterali di sviluppo	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni verso imprese ed altri soggetti a lungo termine	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni verso organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)	Moody's Investors Service	Solicited
Posizioni verso le cartolarizzazioni aventi un rating a breve termine	Moody's Investors Service Standard & Poor's Rating Service Fitch Ratings	Solicited
Posizioni verso le cartolarizzazioni diverse da quelle aventi un rating a breve termine	Moody's Investors Service Standard & Poor's Rating Service Fitch Ratings	Solicited

La tabella seguente riporta, per ciascuna classe regolamentare di attività in migliaia di euro, i valori delle esposizioni con e senza attenuazione del rischio di credito, con le rispettive ponderazioni nonché i valori delle esposizioni dedotte dal patrimonio di vigilanza.

METODOLOGIA STANDARDIZZATA PORTAFOGLIO REGOLAMENTARE	ESPOSIZIONE CON ATTENUAZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO	ESPOSIZIONI SENZA ATTENUAZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO - PONDERAZIONI									ESP. DEDOTTE DAL PAT. DI VIG.	
		0	20	35	50	70	75	100	150	TOTALE		
Amministrazioni centrali e banche centrali	4.212.811	4.212.811	-	-	-	-	-	-	-	-	4.212.811	0
Enti senza scopo di lucro ed enti sett. pubb.	14.276	-	-	-	-	-	-	-	30.930	-	30.930	0
Intermediari vigilati	478.129	-	1.311.172	-	-	-	-	-	247.414	-	1.558.586	706
Imprese e altri soggetti	1.054.766	-	-	-	-	371.580	-	-	844.877	-	1.216.457	0
Dettaglio	556.704	-	-	-	-	-	712.301	-	-	-	712.301	0
Garantite da immobili	136.637	-	-	134.681	1.956	-	-	-	-	-	136.637	0
Scadute	23.092	-	-	-	-	-	-	-	4.817	27.697	32.514	0
OICR	8.061	-	-	-	-	-	-	-	8.061	-	8.061	7.910
Altre	89.552	9.613	64.118	-	-	-	-	-	15.821	-	89.552	0
Cartolarizzazioni	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
<b>Totali</b>	<b>6.574.028</b>	<b>4.222.424</b>	<b>1.375.290</b>	<b>134.681</b>	<b>1.956</b>	<b>371.580</b>	<b>712.301</b>	<b>1.151.920</b>	<b>27.697</b>	<b>7.997.849</b>	<b>8.616</b>	



# Tavola 8 - Tecniche di attenuazione del rischio

## INFORMATIVA QUALITATIVA

Il Gruppo Banca Generali non utilizza tecniche di compensazione in bilancio e fuori bilancio.

Il Gruppo utilizza determinate garanzie come tecniche di mitigazione del rischio di credito (CRM).

Relativamente alle garanzie reali, il Gruppo utilizza gli strumenti riportati nella seguente tabella (tabella 21).

**Tabella 21: Garanzie reali utilizzate dal Gruppo**

DESCRIZIONE DELLA GARANZIA	CATEGORIA CIRC. 263/2006
Ipoteca di 1° grado su immobili	Ipoteca immobiliare - Garanzia reale
Ipoteca immob. di grado succ. al 1°	Ipoteca immobiliare - Garanzia reale
Pegno su azioni quotate	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno denaro ns. conto	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno su titoli	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno su obbligazioni di terzi in euro	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno su obbligazioni di terzi in valuta	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno rotativo su dossier amministrato	Garanzia Reale Finanziaria
Pegno titoli di stato ed equiparati	Garanzia Reale Finanziaria

Il Responsabile della Direzione Crediti, avvalendosi del supporto delle competenti funzioni aziendali, definisce le tipologie di garanzie da utilizzare come tecniche di CRM e verifica la presenza o meno di tutti i requisiti richiesti dalla normativa per poter utilizzare tali tipologie di garanzie al fine di mitigare il rischio di credito.

La Direzione Crediti rappresenta al Comitato Rischi le scelte in merito a quali tipologie di strumenti (garanzie reali o garanzie personali) saranno utilizzate all'interno del Gruppo come tecniche di attenuazione del rischio di credito. Tali strumenti determinano, infatti, una riduzione del rischio di credito, riconosciuta in sede di calcolo dei requisiti patrimoniali.

La Direzione Crediti rappresenta, inoltre, al Comitato Rischi gli esiti delle valutazioni effettuate in merito all'esistenza o meno degli specifici requisiti di ammissibilità di carattere sia generale,

sia specifico che devono essere posseduti al momento di costituzione della garanzia e per tutta la durata della stessa.

Proprio per il loro ruolo di tutela del credito e riduzione del relativo rischio, che si riverbera nella mitigazione dei requisiti patrimoniali richiesti dalla normativa di vigilanza bancaria ("Basilea II"), il Gruppo considera di estrema importanza la verifica della corretta acquisizione e gestione delle garanzie reali e personali.

Il processo di acquisizione e gestione delle garanzie, a riporto della Direzione Crediti, assicura:

- la regolare formalizzazione delle garanzie;
- l'adeguata conservazione degli atti di garanzia;
- la verifica della congruità tra i valori assunti in delibera, come base della garanzia, con quelli correnti di mercato; la verifica viene effettuata con periodicità variabile a seconda della tipologia dell'oggetto della garanzia. In particolare, la verifica dei pegni viene effettuata con periodicità mensile, salvo particolari fasi di mercato che rendono necessario un controllo a scadenze più ravvicinate;
- l'intervento in caso di scostamenti tra il valore iniziale della garanzia e quello di mercato (al netto degli scarti previsti) superiore ad una soglia prefissata opera nella duplice direzione da un lato di chiedere ed ottenere dal costituente pegno il reintegro della garanzia e dall'altro di ridurre proporzionalmente il credito concesso.

Nel caso delle ipoteche immobiliari giova innanzitutto considerare che la Banca di norma concede mutui destinati esclusivamente all'acquisto della prima casa; tutte le altre fattispecie sono marginali. Per ottenere il valore prudenziale cautelativo dell'immobile da ipotecare, Banca Generali si avvale del supporto di CRIF S.p.A., primario operatore nazionale nei sistemi di informazioni creditizie, di business information e di supporto decisionale. Attraverso un processo formalizzato, veicolato tramite le procedure informatiche messe a disposizione dall'outsourcer informatico CSE, la banca richiede di volta in volta la valutazione dei singoli immobili da sottoporre a garanzia. CRIF, attraverso la propria rete di oltre 500 periti indipendenti<sup>29</sup>, mette a disposizione della banca la perizia articolata e completa, corredata da tutte le verifiche di conformità urbanistica ed amministrativa dell'immobile, arrivando ad identificare il valore dell'immobile attraverso criteri cautelativi e prudenziali. Il mutuo erogato è al massimo l'80% del valore dell'immobile così ottenuto.

29. Per perito indipendente si intende una persona che possiede le necessarie qualifiche, capacità ed esperienza per effettuare una valutazione, che non abbia preso parte al processo di decisione del credito né sia coinvolto nel monitoraggio del medesimo.

La valutazione è una parte del processo di gestione delle garanzie che comprende anche acquisizione, controllo e realizzo delle stesse.

Per quanto riguarda le garanzie immobiliari (ipoteche), una volta deliberato l'affidamento viene richiesta la relazione notarile preliminare per verificare l'effettivo grado di iscrizione ipotecaria ed accertare la reale consistenza e proprietà del bene da ipotecare. Tale relazione, prodotta dal Notaio, attesta l'esistenza o meno di gravami (ipoteche, pignoramenti ecc.) e/o atti pregiudizievoli, sull'immobile che si andrà ad ipotecare.

In seguito all'effettivo rogito e relativa concessione di mutuo, il notaio rilascia una copia esecutiva dell'atto e procede ad iscrivere ipoteca consegnando alla banca la nota di iscrizione ipotecaria. La copia esecutiva dell'atto di mutuo è il documento che, nel caso in cui si renda necessario azionare la garanzia ipotecaria, consente alla banca di far valere i propri diritti avviando la procedura di esecuzione immobiliare; la nota di iscrizione rappresenta la conferma di avvenuta registrazione dell'ipoteca presso la conservatoria dei registri immobiliari.

La Banca usufruisce del supporto della Società CRIF che verifica il valore degli immobili oggetto dell'ipoteca. In particolare, il valore degli immobili residenziali viene verificato ogni tre anni, mentre il valore degli immobili non residenziali viene verificato annualmente.

Le unità organizzative della Direzione Crediti selezionano gli immobili che devono essere oggetto di verifica, che CRIF effettua sia attraverso metodi statistici che mediante il ricorso alla rete di periti indipendenti.

In riferimento all'escussione, il creditore che abbia iscritto ipoteca su un immobile, a garanzia del proprio credito, gode, nell'ordinamento italiano, di una forte tutela in caso di mancato adempimento da parte del debitore.

L'articolo n. 2808 del Codice Civile, attribuisce infatti al creditore: "il diritto di espropriare anche in confronto del terzo acquirente, i beni vincolati a garanzia del suo credito e di essere soddisfatto sul prezzo ricavato dall'espropriazione". Ciò significa che, nel caso in cui l'acquirente dell'immobile non ottemperi all'obbligo di versare le rate del mutuo, il creditore avrà diritto di ottenere dal Tribunale competente (quello nella cui circoscrizione è situato l'immobile) la vendita forzata dell'immobile ipotecato e di venire soddisfatto con il ricavato di tale vendita.

Il procedimento esecutivo, destinato a terminare con la vendita dell'immobile garantito dall'ipoteca ed il conseguente soddisfacimento del creditore, può essere iniziato solo se il creditore è in possesso di un titolo esecutivo. Il titolo esecutivo è il documento che certifica l'esistenza del credito e che è munito della cosiddetta "formula esecutiva" cioè dell'ordine a tutti gli Uffici Giudiziari del territorio, se richiesti, di mettere in esecuzione forzata il titolo stesso. Nel caso di mutuo ipotecario il titolo esecutivo è, di norma, rappresentato dallo stesso contratto di mutuo che, stipulato con "atto pubblico" cioè con l'assistenza di un Notaio o di un altro pubblico ufficiale autorizzato ad attribuirgli Fede Pubblica, integra i requisiti richiesti dal Codice di Procedura Civile.

L'espropriazione forzata ha inizio con l'atto di pignoramento immobiliare, con il quale il creditore richiede la vendita del bene ipotecato per ottenere il soddisfacimento del proprio credito.

Il creditore, munito di titolo, può dare inizio al pignoramento immobiliare secondo il disposto degli art. 555 e seguenti del Codice di Procedura Civile.

Su richiesta del creditore, l'Ufficiale Giudiziario provvederà a notificare al debitore l'atto di pignoramento, con il quale gli ordina di astenersi da qualunque azione diretta a sottrarre alla garanzia del credito il bene immobile sul quale è stata iscritta l'ipoteca.

L'immobile è individuato con la massima precisione, inserendo nell'atto tutti gli estremi catastali.

Il creditore provvederà poi a consegnare copia dell'atto di pignoramento all'Ufficio del Territorio competente affinché il Conservatore dei Registri Immobiliari ne effettui la trascrizione sui Pubblici Registri, rendendolo così conoscibile a chiunque ne abbia interesse.

Nel caso il debitore tentasse di vendere l'immobile, il nuovo potenziale acquirente verrebbe immediatamente a conoscenza del procedimento in atto e, per evitare le conseguenze sopra illustrate, si asterrà dall'acquisto.

Trascorsi 10 giorni dall'avvenuto pignoramento il creditore pignorato può fare istanza di assegnazione, o di vendita, dei beni immobili sottoposti all'esecuzione.

A seguito dell'avvenuta vendita, vengono poi distribuite le somme così ricavate al creditore.

I tempi necessari perché si concluda l'intera procedura variano a seconda del Tribunale competente.

Le altre garanzie reali, diverse dalle ipoteche immobiliari, utilizzate dal Gruppo come tecniche di mitigazione del rischio di credito sono gestite in maniera simile anche se con leggere differenze legate alla diversità dello strumento finanziario sottostante.

Una volta deliberata la pratica viene deliberata, le unità organizzative della Direzione Crediti predispongono l'atto di pegno da far firmare al cliente. Nell'atto viene specificato l'oggetto della garanzia da acquisire.

Il cliente sottoscrive l'atto di pegno. Le unità organizzative della Direzione Crediti verificano l'apposizione delle firme da parte del cliente e certificano la sottoscrizione dell'atto ad una data certa. L'apposizione della data certa avviene sulla base del timbro postale posto sul contratto; successivamente provvedono a far aprire il dossier titoli a garanzia all'interno della Procedura Titoli. La creazione del dossier titoli a garanzia impedisce automaticamente al cliente di operare con gli strumenti finanziari oggetto del pegno in quanto non è possibile effettuare compravendita direttamente su tali dossier. Eventuali richieste per movimentare l'oggetto della garanzia devono essere autorizzate dalle unità organizzative della Direzione Crediti.

Successivamente le stesse unità organizzative inseriscono nella Procedura Fidi e Garanzie la data in cui è stato sottoscritto il pegno e la data certa.

La valorizzazione degli strumenti finanziari presenti nel dossier della Procedura Titoli avviene quotidianamente (attraverso un

batch notturno) tramite uno scarico automatico da Ced Borsa (titoli italiani) e/o Telekurs (esteri).

Il valore di mercato della garanzia è reperibile all'interno di un tabulato gestionale.

Il valore di ogni strumento finanziario posto in garanzia viene prudenzialmente scartato, con una percentuale variabile in funzione della rischiosità sottostante e di norma compresa tra il 10% e il 40%. Il monitoraggio viene effettuato mensilmente attraverso alcuni tabulati estratti dalla Procedura Fidi e Garanzie la quale interagisce con la Procedura Titoli.

Tali tabulati prodotti dall'outsourcer informatico Consorzio Servizi Bancari (CSE) per la Banca, contengono e riepilogano giornalmente i seguenti elementi:

- il codice identificativo del debitore;
- il nominativo del debitore;
- il numero del dossier titoli a garanzia;
- il valore di delibera della garanzia;
- il valore di mercato della garanzia;
- l'importo dell'accordato.

Il controllo, da parte delle unità organizzative sotto la responsabilità della Direzione Crediti, consiste nella verifica della capienza degli strumenti posti a garanzia rispetto al totale accordato per singolo debitore.

Nel caso in cui le garanzie presenti non siano abbastanza capienti, tali Uffici evidenziano le posizioni da revisionare. Vengono,

quindi, analizzate le posizioni e viene deciso operativamente, per ciascuna di esse, se "procedere alla richiesta di integrazione della garanzia ovvero alla diminuzione della linea accordata".

In caso di variazione della garanzia, il contratto esplicitamente riporta che "qualora il valore dei titoli costituiti in pegno abbia, per qualunque causa, subito una diminuzione rispetto a quello stabilito inizialmente e la garanzia non sia stata integrata con altri diritti di godimento della banca, quest'ultima può, alternativamente, ridurre proporzionalmente con effetto immediato il credito dandone comunicazione, anche verbale, al debitore ovvero revocare, con effetto immediato, la linea di credito accordata".

Eventuali incrementi del valore dei titoli costituiti in pegno in eccedenza al valore per il quale il vincolo è costituito, ferma l'efficacia della garanzia pignorizia limitatamente a detto valore, non danno diritto di disporre al costituente dei titoli il cui valore risulti in esubero.

In riferimento all'escussione, in caso di inadempimento da parte del debitore, la Banca può escutere la garanzia, con preavviso, dato in forma scritta, di 5 giorni o di 15 giorni, ove il costituente sia un soggetto diverso dal debitore.

L'escussione determina la liquidazione sul mercato degli strumenti finanziari oggetto di garanzia e con il relativo controvalore la Banca soddisfa le proprie ragioni di credito.

Al 31 dicembre 2013 il Gruppo Banca Generali non opera attraverso l'utilizzo di derivati creditizi.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

Le tabelle seguenti (tabella 22 e tabella 23) riportano separatamente per ciascuna classe regolamentare in migliaia di euro:

- il valore dell'esposizione totale che è coperto da garanzie reali finanziarie e da altre garanzie reali ammesse, dopo l'applicazione delle rettifiche per volatilità.

- il valore dell'esposizione totale che è coperto da garanzie personali

**Tabella 22: Valore dell'esposizione totale coperto da garanzie reali finanziarie e da altre garanzie reali ammesse**

METODOLOGIA STANDARDIZZATA: TECNICHE DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO: AMMONTARE PROTETTO

Esposizioni garantite: attività di rischio per cassa			
Valore garanzia reale	11.193	Portafoglio S.A.	Enti senza scopo di lucro ed enti settore pubblico
Valore garanzia reale	83.357	Portafoglio S.A.	Imprese e altri soggetti
Valore garanzia reale	105.415	Portafoglio S.A.	Esposizioni al dettaglio
Valore garanzia reale	6.548	Portafoglio S.A.	Esposizioni scadute
Garanzie rilasciate e impegni a erogare fondi			
Valore garanzia reale	1.747	Portafoglio S.A.	Enti senza scopo di lucro ed enti settore pubblico
Valore garanzia reale	11.482	Portafoglio S.A.	Imprese e altri soggetti
Valore garanzia reale	37.002	Portafoglio S.A.	Esposizioni al dettaglio
Valore garanzia reale	2.874	Portafoglio S.A.	Esposizioni scadute
Operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine			
Valore garanzia reale	1.089.621	Portafoglio S.A.	Intermediari vigilati
Valore garanzia reale	3.797	Portafoglio S.A.	Enti senza scopo di lucro ed enti settore pubblico
Valore garanzia reale	68.303	Portafoglio S.A.	Imprese e altri soggetti
Valore garanzia reale	13.467	Portafoglio S.A.	Esposizioni al dettaglio

**Tabella 23: Valore dell'esposizione totale coperto da garanzie personali**

METODOLOGIA STANDARDIZZATA: TECNICHE DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO DI CREDITO AMMONTARE PROTETTO

Esposizioni garantite: attività di rischio per cassa			
Valore garanzia personale	18.788	Portafoglio S.A.	Intermediari vigilati
Valore garanzia personale	275.525	Portafoglio S.A.	Imprese e altri soggetti
Garanzie rilasciate e impegni a erogare fondi			
Valore garanzia personale	816	Portafoglio S.A.	Intermediari vigilati
Valore garanzia personale	96.054	Portafoglio S.A.	Imprese e altri soggetti

Gli strumenti di mitigazione del rischio di credito adottati dal gruppo bancario si riferiscono esclusivamente agli affidamenti a clientela.

## Tavola 9 - Rischio di controparte

Relativamente al rischio di controparte il Gruppo utilizza l'approccio metodologico per determinare il requisito patrimoniale a fronte del Rischio di Controparte basato sul Metodo del Valore Corrente, al fine di poter rilevare correttamente la rischiosità insita nelle operazioni con regolamento a lungo termine e nelle operazioni aventi ad oggetto derivati Over the Counter (OTC). Per quanto riguarda il requisito ai fini di vigilanza da detenere a fronte del Rischio di Controparte generato da Pronti Contro Termine, il Gruppo utilizza il metodo integrale con rettifica di vigilanza per la volatilità.

Relativamente al processo di gestione del rischio di controparte, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione del rischio di controparte, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A., in cui sono definiti organi e funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le attività di individuazione, misurazione, controllo (comprese le attività di monitoraggio dei limiti definiti) e reporting del rischio di controparte.

Le procedure e i sistemi di gestione e monitoraggio del rischio di controparte predisposti dal Gruppo tengono conto dell'esiguità dell'operatività in strumenti derivati, sia per conto della clientela che in conto proprio, e del numero limitato di strumenti finanziari su cui la stessa opera.

All'interno del Regolamento Finanza di Banca Generali S.p.A. sono definite e formalizzate le linee guida in merito all'operatività in strumenti finanziari che possono generare rischio di controparte, prevedendo che, per tale tipologia di operatività, debba essere attivata una linea di fido che recepisca una specifica analisi del merito creditizio della controparte.

L'Amministratore Delegato e la Direzione Generale della Capogruppo, preso atto delle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione, hanno i seguenti compiti, nell'ambito delle rispettive competenze:

- individuare un coerente sistema di limiti sia in termini di assorbimento massimo di capitale a fronte del rischio di controparte sia in termini di esposizione (fair value positivo) al rischio di controparte;
- definire le politiche e le procedure di gestione del rischio di controparte in materia di esposizione e contenimento di tale rischio;
- verificare periodicamente l'esposizione al rischio di controparte e il rispetto dei limiti stabiliti.

Il sistema dei limiti, insieme alle politiche e processi/procedure di gestione del rischio di controparte sono sottoposte dall'Amministratore Delegato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo; successivamente vengono recepite dai Consigli di Amministrazione delle Società Controllate.

Il contenimento del rischio di controparte entro i limiti assegnati viene perseguito primariamente attraverso un limitato ricorso da parte della Direzione Finanza a operazioni/transazioni che potrebbero generare in capo al Gruppo tale tipologia di rischio.

A tale limitata operatività il Gruppo affianca anche una specifica attività di controllo e monitoraggio di secondo livello di competenza del Servizio Risk Management per tutte le posizioni che presentano un'esposizione al rischio di controparte.

Di seguito è riportato il dettaglio dei derivati finanziari “over the counter” aventi fair value positivo e negativo che quindi generano il rischio di controparte in migliaia di euro.

CONTRATTI NON RIENTRANTI IN ACCORDI DI COMPENSAZIONE	GOVERNI E BANCHE CENTRALI	ALTRI ENTI PUBBLICI	BANCHE	SOCIETÀ FINANZIARIE	SOCIETÀ DI ASSICURAZIONE	IMPRESE NON FINANZIARIE	ALTRI SOGGETTI
<b>1) Titoli di debito e tassi d'interesse</b>							
- valore nozionale	-	-	20.000	-	-	-	-
- fair value positivo	-	-	-	-	-	-	-
- fair value negativo	-	-	1.064	-	-	-	-
- esposizione futura	-	-	100	-	-	-	-
<b>2) Titoli di capitale e indici azionari</b>							
- valore nozionale	-	-	-	-	-	-	-
- fair value positivo	-	-	-	-	-	-	-
- fair value negativo	-	-	-	-	-	-	-
- esposizione futura	-	-	-	-	-	-	-
<b>3) Valute e oro</b>							
- valore nozionale	-	-	12.497	-	-	61	14.695
- fair value positivo	-	-	217	-	-	-	180
- fair value negativo	-	-	150	-	-	-	234
- esposizione futura	-	-	122	-	-	1	147
<b>4) Altri valori</b>							
- valore nozionale	-	-	-	-	-	-	-
- fair value positivo	-	-	-	-	-	-	-
- fair value negativo	-	-	-	-	-	-	-
- esposizione futura	-	-	-	-	-	-	-

Con riferimento al valore dell'esposizione, di seguito sono illustrati detti valori, calcolati attraverso i metodi illustrati precedentemente, in migliaia di euro.

Il requisito patrimoniale a fronte del solo rischio di controparte al 31 dicembre 2013 è pari a 1.033 migliaia di euro.

	IMPORTO
<b>Contratti derivati</b>	
Valore ponderato	2
Equivalente creditizio	10
Valore corretto dell'esposizione	10
Requisito patrimoniale	0
<b>Operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine</b>	
Valore ponderato	12.906
Valore dell'esposizione	1.181.694
Valore esposizione rettificato per volatilità	1.192.669
Valore corretto esposizione	17.481
Requisito patrimoniale	1.032
<b>Requisito patrimoniale per rischio di controparte</b>	<b>1.033</b>

## Tavola 10 - Operazioni di cartolarizzazione

Il Gruppo non detiene cartolarizzazioni proprie ma opera esclusivamente come investitore in cartolarizzazioni di terzi.

Il Gruppo tiene conto delle cartolarizzazioni di terzi nella misura del requisito patrimoniale e del capitale interno a fronte del rischio di credito.

Il portafoglio di cartolarizzazioni, riferito ad esposizioni con attività sottostanti di terzi, è integralmente costituito da titoli di debito (ABS) di emittenti europei con sottostanti riferibili esclusivamente ad originators europei.

Il portafoglio è costituito in massima parte da titoli senior con rating non inferiore all'investment grade.

Ai fini della misurazione del rischio di credito delle esposizioni

derivanti da cartolarizzazioni, il gruppo utilizza tutte le ECAI indicate di seguito:

- Moody's Investors Service,
- Standard & Poor's Ratings Services,
- Fitch Ratings.

Il portafoglio include prodotti con sottostante costituito da mutui residenziali e commerciali.

Le attività relative a operazioni di cartolarizzazioni di terzi<sup>30</sup>, in valore di bilancio sono pari a 14.850 migliaia di euro totalmente senior e sono tutte relative a esposizioni per cassa (non sono presenti garanzie rilasciate e linee di credito), come risulta dalla seguente tabella espresse in migliaia di euro.

QUALITÀ ATTIVITÀ CARTOLARIZZATE/ ESPOSIZIONI	ESPOSIZIONI PER CASSA						ESPOSIZIONE NETTA TOTALE
	SENIOR		MEZZANINE		JUNIOR		
	ESPOSIZ. LORDA	ESPOSIZ. NETTA	ESPOSIZ. LORDA	ESPOSIZ. NETTA	ESPOSIZ. LORDA	ESPOSIZ. NETTA	
<b>Esposizioni per cassa</b>							
<b>A. Con attività sottostanti proprie</b>	-	-	-	-	-	-	-
a) Deteriorate	-	-	-	-	-	-	-
b) Altre	-	-	-	-	-	-	-
<b>B. Con attività sottostanti di terzi</b>	<b>14.850</b>	<b>14.850</b>	-	-	-	-	<b>14.850</b>
a) Deteriorate	-	-	-	-	-	-	-
b) Altre	14.850	14.850	-	-	-	-	14.850

QUALITÀ ATTIVITÀ CARTOLARIZZATE/ESPOSIZIONI	ESPOSIZIONI PER CASSA					
	SENIOR		MEZZANINE		JUNIOR	
	VAL. BILANCIO	RETT. RIPRESE	VAL. BILANCIO	RETT. RIPRESE	VAL. BILANCIO	RETT. RIPRESE
<b>A. Esposizioni per cassa</b>	<b>14.850</b>	-	-	-	-	-
<b>B. Garanzie rilasciate</b>	-	-	-	-	-	-
<b>C. Linee di credito</b>	-	-	-	-	-	-

30. Il Gruppo non detiene cartolarizzazioni proprie.

La tabella seguente fornisce un'evidenza delle operazioni di cartolarizzazioni di terzi per tipologia di portafoglio di attività finanziarie. La tabella esprime valori in migliaia di euro.

ESPOSIZIONE/PORTAFOGLIO	TIPOLOGIA DI PORTAFOGLIO DI ATTIVITÀ FINANZIARIE					31.12.2013	31.12.2012
	ATTIVITÀ FIN. TRADING	ATTIVITÀ FIN. FAIR VALUE OPTION	ATTIVITÀ FIN. AFS	ATTIVITÀ FIN. HTM	CREDITI		
<b>1. Esposizioni per cassa</b>	<b>14.850</b>	-	-	-	-	<b>14.850</b>	<b>51.084</b>
- senior	14.850	-	-	-	-	14.850	50.912
- mezzanine	-	-	-	-	-	-	172
- junior	-	-	-	-	-	-	-
<b>2. Esposizioni fuori bilancio</b>	-	-	-	-	-	-	-
- senior	-	-	-	-	-	-	-
- mezzanine	-	-	-	-	-	-	-
- junior	-	-	-	-	-	-	-



# Tavola 12 - Rischio operativo

## INFORMAZIONE QUALITATIVA

Per la determinazione del requisito patrimoniale a fronte del Rischio Operativo il Gruppo ha adottato il metodo Basic Indicator Approach (Metodo BIA).

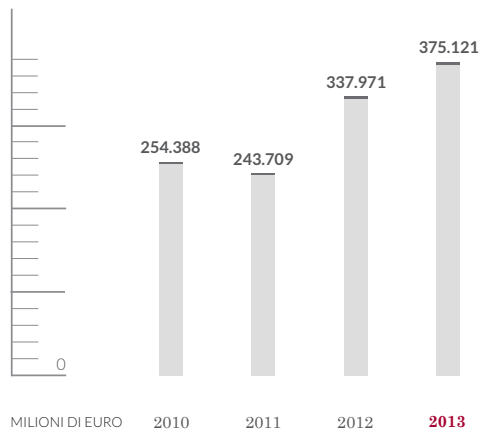
Il metodo BIA prevede che il requisito patrimoniale sia commisurato ad un indicatore economico, il Gross Operating Income, assimilabile al Margine di Intermediazione, al quale viene applicato un coefficiente di rischio (a), pari, per convenzione, al 15%. Al fine di calcolare il requisito patrimoniale a fronte del Rischio Operativo, si pondera il valore medio delle rilevazioni del Mar-

gine di Intermediazione degli ultimi tre anni (se positivo) con il coefficiente di rischio a.

Il requisito patrimoniale al 31 dicembre 2013 a fronte del Rischio Operativo risulta pari a circa 47,8 milioni di euro.

La figura sotto riportata (Figura 8: Gruppo Banca Generali - Margine di Intermediazione - dati in milioni di euro) fornisce un'evidenza puntuale del Margine di Intermediazione del Gruppo Banca Generali.

**Figura 8: Gruppo Banca Generali - Margine di Intermediazione**



Fonte: Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2013 e Bilancio consolidato 2011.

Relativamente al processo di gestione del rischio operativo, il Gruppo si è dotato di una politica di gestione del rischio, debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali S.p.A., all'interno della quale sono definiti gli organi e le funzioni coinvolte nella gestione del rischio stesso e sono descritte le attività di individuazione, misurazione, controllo e reporting del rischio operativo.

Una particolare attenzione è posta al controllo e monitoraggio del rischio di frode che rappresenta un rischio particolarmente importante per il Gruppo, data la sua configurazione organizzativa.

A rafforzamento dell'efficacia dei presidi individuati, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in ottemperanza alla Circolare di Banca d'Italia n. 84001014 del 20/04/2004 ed alla successiva Disposizione di Vigilanza n. 311014 del 23/03/2007, ha approvato un piano di continuità operativa (BCP, ie. Business Continuity Plan).

In particolare, le Società del Gruppo dotate di BCP sono:

- Banca Generali S.p.A.;
- BG Fiduciaria SIM S.p.A.;
- Generfid S.p.A.

Il Gruppo Banca Generali ha inoltre stipulato coperture assicurative sui rischi operativi derivanti da fatti di terzi o procurati a terzi e idonee clausole contrattuali a copertura per danni causati da fornitori di infrastrutture e servizi.

Il Gruppo, inoltre, ha implementato i seguenti elementi:

- 1) definizione di un Operational Risk Management (ORM) Framework;
- 2) definizione e formalizzazione del processo ORM;
- 3) svolgimento delle attività di Operational Risk Assessment sui processi aziendali;

4) definizione di uno strumento funzionale alla gestione dei rischi operativi.

Il primo (1) ha consentito di:

- definire una metodologia di assessment dei rischi operativi (Modello dei processi/rischi/controlli)
- identificare le attività per la strutturazione di un ORM Framework;
- formalizzare il processo ORM e definire ruoli/ responsabilità delle funzioni aziendali coinvolte.

Il secondo (2) ha consentito di:

- definire e formalizzare il processo di gestione dei rischi operativi.

Il terzo (3) ha consentito di:

- rilevare e valutare i rischi operativi ed i controlli afferenti i processi rientranti nel perimetro di analisi (Operational Risk Assessment).

Il quarto (4) ha consentito di:

- avere a disposizione uno strumento di supporto dedicato alla raccolta periodica, al trattamento ed alla manutenzione dei dati relativi alla mappatura ed alla valutazione dei rischi operativi.

Oltretutto la valutazione sulla rischiosità operativa prodotta con l'attività di Operational Risk Assessment è integrata nel repository informatico di tutti i processi aziendali mappati.

Al fine di dare anche una dimensione monetaria ai rischi operativi individuati il Gruppo ha provveduto anche alla definizione e formalizzazione di un processo di Loss Data Collection, nonché allo sviluppo di un database per la raccolta sistematica dei dati di perdita (Loss Data Collection – LDC) ed il monitoraggio degli stessi.

È stato inoltre sviluppato ed applicato un processo di gestione dei Key Risk Indicators (KRI).

# Tavola 13 - Esposizioni in strumenti di capitale informazioni sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario

Le partecipazioni del Gruppo sono detenute per finalità strategiche, istituzionali, strumentali all'attività operativa dello stesso.

## Attività finanziarie disponibili per la vendita

### Criteri di classificazione

Sono incluse nella presente categoria le attività finanziarie non derivate non diversamente classificate come Crediti, Attività detenute per la negoziazione, Attività valutate al fair value o Attività detenute sino a scadenza.

In particolare, i titoli di capitale che rientrano in questa voce sono:

- gli investimenti azionari non gestiti con finalità di negoziazione;
- le altre interessenze azionarie e le quote partecipative e non qualificabili di controllo, collegamento e controllo congiunto, quali le partecipazioni minori e gli investimenti di *private equity*.

### Criteri di iscrizione

L'iscrizione iniziale dell'attività finanziaria avviene alla data di regolamento per i titoli di capitale.

All'atto della rilevazione iniziale le attività sono contabilizzate al costo, inteso come il *fair value* dello strumento, che di regola corrisponde al corrispettivo pagato, comprensivo dei costi o proventi di transazione direttamente attribuibili allo strumento stesso. L'iscrizione può altresì avvenire a seguito di riclassificazione dalle Attività detenute sino a scadenza, o in rare circostanza dalle attività detenute per la negoziazione; in tale caso il valore di iscrizione è rappresentato dal *fair value* al momento del trasferimento.

### Criteri di valutazione

Successivamente alla rilevazione iniziale, le attività disponibili per la vendita continuano ad essere valutate al *fair value*, con le seguenti modalità:

- rilevazione a conto economico del valore corrispondente al costo ammortizzato;

- rilevazione delle plusvalenze e delle minusvalenze derivanti da una variazione di *fair value* in una specifica riserva di patrimonio netto, al netto del relativo effetto fiscale, fino alla cessione dello strumento finanziario o di una rilevazione di una perdita di valore.

Al momento della dismissione o della rilevazione di una perdita di valore (*impairment*), l'utile o la perdita cumulati vengono riversati a conto economico.

Il *fair value* viene determinato con i medesimi criteri già indicati per le attività finanziarie destinate alla negoziazione. Nel caso di titoli di debito, il valore di bilancio include anche gli interessi attivi in corso di maturazione.

I titoli di capitale ed i correlati strumenti derivati, per i quali non sia possibile determinare il *fair value* in maniera attendibile secondo le linee guida sopra indicate, sono mantenuti al costo.

Le attività finanziarie disponibili per la vendita sono sottoposte ad una verifica volta ad individuare l'esistenza di obiettive evidenze di riduzione di valore (*impairment test*).

Se sussistono tali evidenze, l'importo della perdita viene misurato come differenza tra il valore contabile dell'attività ed il valore attuale dei futuri flussi finanziari stimati, scontati al tasso di interesse effettivo originario, o attraverso specifiche metodologie valutative per quanto riguarda i titoli azionari.

Qualora i motivi della perdita di valore siano rimossi a seguito di un evento verificatosi successivamente alla rilevazione della riduzione di valore, vengono effettuate riprese di valore con imputazione a conto economico, nel caso di crediti o titoli di debito, ed a patrimonio netto nel caso di titoli di capitale.

L'ammontare della ripresa non può in ogni caso superare il costo ammortizzato che lo strumento avrebbe avuto in assenza di precedenti rettifiche.

### Criteri di cancellazione

I titoli di capitale vengono cancellati quando vengono ceduti trasferendo sostanzialmente tutti i rischi/benefici ad essa connessi. Per contro, qualora sia stata mantenuta una quota parte rilevante dei rischi e benefici relativi alle attività finanziarie cedute, queste continuano ad essere iscritte in bilancio, ancorché giuridicamente la titolarità delle attività stesse sia stata effettivamente trasferita.

La tabella seguente riporta le esposizioni in strumenti di capitale del Gruppo in migliaia di euro:

VOCI/VALORI	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	TOTALE	FAIR VALUE	RISERVE AFS	UTILI/ PERDITE
<b>2. Titoli di capitale</b>							
2.1 Valutati al fair value	5.298	9	9.262	14.569	14.569	1.571	7
2.2 Valutati al costo	0	0	6.572	6.572	n/d	n/d	0
<b>Totale</b>	<b>5.298</b>	<b>9</b>	<b>15.834</b>	<b>21.141</b>	<b>14.569</b>	<b>1.571</b>	<b>7</b>

VOCI/VALORI	LIVELLO 1	LIVELLO 2	LIVELLO 3	TOTALE	FAIR VALUE	RISERVE AFS	UTILI/ PERDITE
<b>Investimenti partecipativi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6.572</b>	<b>6.572</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
- CSE - 5,00%	0	0	3.480	3.480	0	0	0
- GBS e CGS	0	0	245	245	0	0	0
- Simgenia	0	0	706	706	0	0	0
- Funvie Folgarida Marilleva	0	0	2.077	2.077	0	0	0
- Altre part. minori (Caricese, Swift, Eu-ra ecc.)	0	0	64	64	0	0	0
<b>Invstimenti di Private Equity</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.128</b>	<b>4.128</b>	<b>4.128</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
- Athena Private Equity S.A. - 4,66%	0	0	4.128	4.128	4.128	0	0
<b>Altri titoli disponibili per la vendita</b>	<b>5.298</b>	<b>9</b>	<b>5.134</b>	<b>10.441</b>	<b>10.441</b>	<b>1.571</b>	<b>7</b>
- Assicurazioni Generali	786	0	0	786	786	0	0
- Enel S.p.A	2.894	0	0	2.894	2.894	681	0
- Altri titoli di capitale da riclassifica IAS 39	1.618	9	5.134	6.761	6.761	890	7
<b>Totale titoli di capitale</b>	<b>5.298</b>	<b>9</b>	<b>15.834</b>	<b>21.141</b>	<b>14.569</b>	<b>1.571</b>	<b>7</b>

Le plusvalenze complessive non realizzate rilevate nello stato patrimoniale nell'ambito delle riserve da valutazione al fair value degli strumenti finanziari disponibili per la vendita, ammontano complessivamente a 1.110 migliaia di euro. Tale importo positivo, al netto dell'effetto fiscale, concorre alla determinazione del patrimonio base supplementare nella misura del 50%.

# Tavola 14 - Rischio di tasso di interesse

## INFORMAZIONE QUALITATIVA

Il rischio di tasso d'interesse sul portafoglio bancario è il rischio di subire perdite in conseguenza di variazioni potenziali dei tassi di interesse.

Tale rischio è generato dalle differenze nelle scadenze e nei tempi di ridefinizione del tasso di interesse delle attività e delle passività del Gruppo. In presenza di tali differenze, fluttuazioni dei tassi di interesse determinano sia una variazione degli utili, e quindi del profitto atteso, sia una variazione del valore di mercato delle attività e delle passività e quindi del valore economico del patrimonio netto.

Relativamente al processo di gestione del rischio di tasso sul portafoglio bancario, il Gruppo si è dotato di una specifica politica di gestione di tale tipologia di rischio debitamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

La Direzione Finanza e la Direzione Crediti effettuano i controlli di primo livello sulla gestione del rischio di tasso.

Il Servizio Risk Management è responsabile dei controlli di secondo livello, al fine di svolgere specifiche attività indipendenti di misurazione, controllo e monitoraggio del rischio di tasso di interesse sul portafoglio bancario.

I controlli di terzo livello sull'operatività posta in essere in merito all'attività di impiego e raccolta, sono svolti dalla Direzione Internal Audit.

Il Comitato Rischi è l'organo collegiale nel quale, oltre alla condisione dell'andamento globale del sistema di gestione e controllo del rischio di tasso sul portafoglio bancario, sono deliberate le azioni da intraprendere a seguito di eventuali criticità ovvero ca-

renze e/o anomalie emerse dalle analisi e/o verifiche effettuate dal Servizio Risk Management.

Le principali fonti di rischio di tasso di interesse del portafoglio bancario del Gruppo sono generate:

- dall'operatività della tesoreria sul mercato dei depositi interbancari dati e ricevuti;
- dall'attività di affidamento della clientela;
- dall'attività di investimento del portafoglio di titoli di debito detenuto con finalità di investimento di tesoreria, che possono generare un mismatch nelle scadenze di repricing e nella valuta delle poste attive rispetto alle poste passive della raccolta con effetti negativi sugli obiettivi di margine di interesse del Gruppo.

Il Gruppo classifica tutte le attività e le passività in 14 fasce temporali in base alla loro vita residua, da quelle con scadenza a vista a quelle con scadenza oltre i 20 anni, secondo le disposizioni di vigilanza<sup>31</sup>; i conti correnti intestati ad Assicurazioni Generali S.p.A., strumentali all'operatività della controllante e strutturalmente volatili (non core) nonché indicizzati al tasso Eonia, sono stati classificati "a vista".

Il calcolo dell'esposizione netta per ciascuna fascia temporale è ottenuto dalla compensazione tra posizioni attive e posizioni passive, secondo l'analisi del cash flow; le esposizioni nette di ogni fascia sono poi moltiplicate per i fattori di ponderazione, ottenuti moltiplicando una variazione ipotetica dei tassi utilizzati per l'indicatore di duration modificata relativo alle singole fasce.

## INFORMAZIONE QUANTITATIVA

Il delta fair value dei titoli presenti nel portafoglio bancario (AFS e HTM), a fronte di uno shift parallelo della curva dei tassi di +100/-100 basis point, sarebbe pari a -81,6/+81,6 milioni di euro, che corrispondono ca. all'89% del delta fair value dell'intero portafoglio bancario; a fronte del medesimo shift della curva (+100/-100 basis point) il delta margine di interesse sull'intero portafoglio bancario, costituito dai titoli di debito classificati

nei portafogli delle attività finanziarie disponibili per la vendita (AFS), detenute sino a scadenza (HTM) e dei crediti (L&R) e finanziamenti (Loans), sarebbe invece di +24,9/-24,9 milioni di euro.

Di seguito si riporta il gap tra le poste attive e quelle passive (tabella 31 e tabella 32) relativamente al rischio di tasso su attività diverse dalla negoziazione al 31 dicembre 2013 considerando

31. Cfr.: Banca d'Italia, Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 e successivi aggiornamenti, "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche".

rispettivamente le valute rilevanti (euro e non euro) in migliaia, classificate in base alle disposizioni di Vigilanza prudenziale<sup>32</sup> a fini ICAAP.

**Tabella 31: Gap tra poste attive e passive - Euro (valori in euro/000)**

EURO (EURO/000)	ATTIVO	PASSIVO	GAP
A vista e a revoca	1.328.179	-1.131.038	197.141
Fino a 1 mese	170.674	-532.799	-362.125
Da oltre 1 mese a 3 mesi	609.636	-270.722	338.914
Da oltre 3 mesi a 6 mesi	563.118	-451.856	111.261
Da oltre 6 mesi a 1 anno	895.294	-751.326	143.968
Da 1 a 2 anni	1.174.095	-1.503.388	-329.293
Da oltre 2 anni a 3 anni	213.270	-395.388	-182.118
Da oltre 3 anni a 4 anni	274.398	-395.388	-120.990
Da oltre 4 anni a 5 anni	366.466	-395.388	-28.922
Da oltre 5 anni a 7 anni	214.430	-	214.430
Da oltre 7 anni a 10 anni	152.279	-	152.279
Da oltre 10 anni a 15 anni	2.859	-	2.859
Da oltre 15 anni a 20 anni	1.651	-	1.651
Oltre 20 anni	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>5.966.349</b>	<b>-5.827.292</b>	<b>139.057</b>

**Tabella 32: Gap tra poste attive e passive - non Euro (valori in euro/000)**

NON EURO (EURO/000)	ATTIVO	PASSIVO	GAP
A vista e a revoca	13.996	-10.669	3.327
Fino a 1 mese	14.075	-451	13.624
Da oltre 1 mese a 3 mesi	-	-527	-527
Da oltre 3 mesi a 6 mesi	-	-791	-791
Da oltre 6 mesi a 1 anno	-	-1.582	-1.582
Da 1 a 2 anni	-	-3.165	-3.165
Da oltre 2 anni a 3 anni	-	-3.165	-3.165
Da oltre 3 anni a 4 anni	-	-3.165	-3.165
Da oltre 4 anni a 5 anni	-	-3.165	-3.165
Da oltre 5 anni a 7 anni	-	-	-
Da oltre 7 anni a 10 anni	-	-	-
Da oltre 10 anni a 15 anni	-	-	-
Da oltre 15 anni a 20 anni	-	-	-
Oltre 20 anni	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>28.072</b>	<b>-26.680</b>	<b>1.392</b>

32. Circolare 263 del 27 dicembre 2006 e successive modifiche ed integrazioni.

# Tavola 15 - Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione del gruppo bancario

## INFORMAZIONE QUALITATIVA

### I. 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 dovrebbe 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.

## II. 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'E-BA, 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.

## III. 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 ammini-

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

gici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.

#### IV. 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*<sup>33</sup>, 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*<sup>34</sup>, 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 75.000,00 euro è previsto un sistema di differimento dell'erogazione di una parte del compenso variabile, per un periodo di tempo che, nell'esercizio del principio di proporzionalità, viene definito 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 ri-

33. *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).

34. *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. Basilea3, 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).



manente 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 75.000,00 euro 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 75.000,00 euro 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 contenuto 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 75.000,00 euro 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.

### V. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

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

#### 5.1 Componenti fisse della remunerazione

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

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

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

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

## 5.2 Componenti variabili della remunerazione

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

tività 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:

- durata: 12 mesi, rinnovabili di anno in anno, sino a revoca dell'autorizzazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- massimale: euro 10 milioni per sinistro/anno, per la globalità degli assicurati, con dei sottolimiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- 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 massimale 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 ed 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.

## VI. 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 *overperformance*, nonché l'importo massimo del *bonus* raggiungibile.

Per quanto riguarda i criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* ai fini dell'erogazione del *bonus*, nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, in relazione a ciascun obiettivo, il livello di *performance* raggiunto, che viene poi ponderato per il relativo peso. La somma dei livelli di *performance* ottenuti per ciascun obiettivo e così ponderati costituisce la *performance* totale sulla base della quale, qualora si 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 collegati 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.

## VII. 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 presenzia – rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse ed avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settori, in cui vengono esaminate le retribuzioni degli amministratori ed in particolare quelle degli amministratori partecipanti ai diversi Comitati.

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

### 7.2 Componenti il Collegio Sindacale

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

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

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.

### 7.4 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 parimenti 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 tem-

po 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 emana-

ta 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 retribu-

zione 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 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 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 a 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.

#### **Dirigenti responsabili delle principali linee di business o funzioni aziendali, con rapporto 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 di-

rigenti 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.

#### **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 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% 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.

#### **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.

## Altro personale

### 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.

### 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*.

### 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.

### 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*.

## VIII. 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 variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione ordinari, sono applicate le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, oltre che dei *gates* di accesso, relativi al Gruppo Bancario ed applicate ai dirigenti che maturino nel corso dell'esercizio un *bonus* superiore a 75.000,00 euro. 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 75.000,00 euro 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 ai 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:

- piani di *Stock Options* legati al raggiungimento di specifici obiettivi;
- 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 a essere erogata all'atto del pensionamento e a patto che il Promotore Finanziario o il *Manager* mantenga il suo rapporto di lavoro con l'azienda.

## INFORMAZIONE QUANTITATIVA

### 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 <sup>(*)</sup>	12	882.878	353.069	1.235.947

(\*) Sono inclusi: i) il responsabile dell'Area Governance e Rischi Aziendali, che fino al 30 aprile 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 <sup>(*)</sup>	22	2.345.159	1.070.218	3.415.377

(\*) Sono inclusi: i) fino al 30 aprile 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 aprile 2013 ha rivestito altro ruolo; iii) il responsabile dell'Area CFO, che fino al 31 agosto 2013 ha rivestito altro ruolo; iv) dal 01 luglio 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 <sup>(*)</sup>	65	4.859.628	1.484.580	6.344.208

(\*) Il dato include anche dal 1° ottobre 2013 il Responsabile della Divisione Private che ha sostituito il precedente responsabile passato, dal 1° settembre 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.

## 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 a 98.564 euro; Dirigenti Key Manager: Direttore Generale, Condirettore Generale (che ha ricoperto la carica di Vicedirettore Generale Vicario fino al 30 aprile 2013); Condirettore Generale Area Commerciale (in forza dal 09 luglio 2013); responsabile Area Governance e Rischi Aziendali (che ha ricoperto la carica di responsabile Direzione Legale e Compliance fino al 30 aprile 2013); responsabile Area CFO (che ha ricoperto la carica di responsabile della Divisione Private fino al 31 agosto 2013); responsabile Area Banca (che ha ricoperto la carica di responsabile della Direzione Operativa fino al 30 aprile 2013).

SOCIETÀ	CATEGORIA DI PERSONALE	N. BENEFICIARI	II) RETRIBUZIONE			III) 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	-	-	-

In relazione al LTIP 2013-2015 la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi fissati ed il superamento dei gates del primo esercizio ha portato alla determinazione delle azioni da accantonare per l’esercizio pari rispettivamente a n. 29.062 per l’Amministratore Delegato e a n. 27.754 per i Dirigenti Key Manager. La somma delle azioni accantonate in ciascuno dei tre anni del ciclo sarà assegnata definitivamente solo alla fine del triennio, a seguito della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi nel terzo anno.

### 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 novembre 2013), dal 07 ottobre 2013 Responsabile della Divisione Private (fino al 31 agosto 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	N. BENEFICIARI	II) RETRIBUZIONE			III) 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 n. 2 risorse) e dal 1° maggio 2013: Responsabile della Direzione Rischi Aziendali e della funzione Anti Money Laundering.

SOCIETÀ	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 agosto 2012 ha rivestito la carica di Presidente di BG SGR, dott. Costanzo, pari a 38.790 euro.

SOCIETÀ	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	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-

# Banca Generali S.p.A.

SEDE LEGALE

**Via Machiavelli 4 - 34132 Trieste**

Capitale sociale

**Deliberato 119.378.836 euro**

**Sottoscritto e versato 115.402.682 euro**

Codice fiscale, partita IVA e iscrizione  
al registro delle imprese di Trieste

**00833240328**

**Società soggetta alla direzione e coordinamento  
di Assicurazioni Generali S.p.A.**

**Banca aderente al Fondo Interbancario di tutela  
dei depositi**

**Iscritta all'albo delle banche  
presso la Banca d'Italia al n. 5358**

**Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Generali  
iscritto all'Albo dei gruppi bancari**

**Codice ABI 03075.9**





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