



**BANCA
GENERALI**

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Indice

Organi sociali	5
Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	6
SEZIONE 1 - POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	9
Principali elementi delle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione 2026 (Politica in materia di remunerazione)	10
1. La Politica in materia di remunerazione 2026	14
Gli obiettivi della Politica in materia di remunerazione	14
Neutralità della Politica in materia di remunerazione rispetto al genere	20
Il quadro normativo di riferimento	21
Novità della Politica in materia di remunerazione	22
Il dialogo con gli investitori	23
2. I destinatari della Politica in materia di remunerazione	24
2.1 Il Personale più Rilevante	24
3. Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione ed attuazione della politica di remunerazione	28
3.1 Assemblea dei Soci	28
3.2 Consiglio di Amministrazione	28
3.3 Comitato per la Remunerazione	29
3.4 Organo responsabile della gestione	31
3.5 Collegio Sindacale	31
3.6 Funzioni aziendali di controllo	31
3.7 Chief People Office e altre funzioni	32
4. Deroghe temporanee in circostanze eccezionali	34
5. Politica in materia di remunerazione	35
5.1 Componenti fisse della remunerazione del personale dipendente	35
5.2 Componenti variabili della remunerazione del personale dipendente	36
5.3 Incentivazione di breve termine	39
5.4 Piani di incentivazione di medio-lungo termine: Long Term Incentive	44
5.5 Una tantum	48
5.6 Bonus d'ingresso e/o Buy-out	49
5.7 Retention bonus	49
6. Gli ulteriori elementi del sistema di remunerazione	50
6.1 Durata dei contratti, preavviso e meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto	50
6.2 Patti di stabilità, di prolungamento del preavviso e patti di non concorrenza	53
6.3 Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali	53
7. Il pay mix per ruolo e funzioni	55
7.1 Organi sociali	55
7.2 Il Personale dipendente	56
7.3 Remunerazione della Rete: focus sulla trasparenza nella vendita dei beni e servizi bancari	59
8. I Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede	61
8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto	61
8.2 La remunerazione dei Consulenti Finanziari e dei Manager	61
8.3 Figure appartenenti al Personale più Rilevante	63
8.4 Istituti accessori alla remunerazione ricorrente	64
8.5 Forme di fidelizzazione	64
9. Il personale delle imprese di investimento	65

SEZIONE 2 - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI	67
Introduzione	68
1. Verifica Sistema incentivante 2025 e Long Term Incentive 2023	69
2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni	74
2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	74
2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	74
2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	74
2.4 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	75
2.5 Remunerazione del restante Personale più Rilevante	76
2.6 Remunerazioni per il restante personale dipendente	76
3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Consulenti Finanziari	78
4. Equal Pay Gap	80
5. Tabelle	81
5.1 Tabelle redatte ai sensi del Regolamento Emittenti	82
5.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia – 7° aggiornamento Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV “Governare societario, controlli interni, gestione dei rischi” – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – art. 450 CRR (REG. UE 575/213)	90
Modello EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio	90
Modello EU REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	91
Modello EU REM3: Remunerazione differita	92
Modello EU REM4: Remunerazione di 1 milione di euro o più per esercizi	94
Modello EU REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più Rilevante)	94
VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	97
Valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione per l'anno 2026 al quadro normativo di riferimento	98
Attività e verifiche del Chief Audit Office sulla Politica in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Generali	100
Informativa del Comitato per la Remunerazione in merito all'attività svolta in materia di politica di remunerazione	102

Organi sociali

Banca Generali S.p.A.

Organi di amministrazione e controllo

Consiglio di Amministrazione - 20 marzo 2026

Consiglio di Amministrazione	Antonio Cangeri	Presidente
	Gian Maria Mossa	Amministratore Delegato
	Azzurra Caltagirone	Consigliere
	Lorenzo Caprio	Consigliere
	Paolo Ciocca	Consigliere
	Roberta Cocco	Consigliere
	Alfredo Maria De Falco	Consigliere
	Anna Simioni	Consigliere
	Cristina Zunino	Consigliere
Collegio Sindacale	Natale Freddi	Presidente
	Paola Carrara	
	Giovanni Maria Garegnani	
Direttore Generale	Gian Maria Mossa	
Segretario del Consiglio di Amministrazione	Carmelo Reale	

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Anna Simioni
Presidente Comitato
per la Remunerazione

Cari Azionisti,

il 2026 si inserisce in una fase di ulteriore consolidamento e sviluppo del percorso di crescita del Gruppo Banca Generali, con l'obiettivo di rafforzarne il posizionamento competitivo e sostenere l'evoluzione del modello di business in un contesto di mercato in continua trasformazione. In tale scenario, la strategia retributiva è chiamata a svolgere un ruolo centrale nell'orientare i comportamenti organizzativi, promuovere il conseguimento degli obiettivi strategici della Banca e contribuire in modo concreto alla creazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

La politica retributiva di Banca Generali ha dimostrato nel tempo una solida capacità di adattamento alle continue sfide poste dal contesto macroeconomico, assicurando un efficace allineamento dei comportamenti ai sempre più ambiziosi obiettivi aziendali. I meccanismi retributivi adottati fanno leva sui principi fondanti di valore, competitività, equità, trasparenza e sostenibilità, essenziali per sostenere nel tempo reputazione, credibilità, consenso e fiducia verso la Banca e determinanti nel contributo allo sviluppo sostenibile del *business* e alla crescita del valore d'impresa, a beneficio di tutti gli *stakeholder*.

Il Comitato per la Remunerazione, attento a venire incontro alle attese e alle aspettative degli investitori e *proxy advisor*, anche quest'anno ha confermato un ascolto attivo volto a valutare gli elementi caratterizzanti le linee guida di voto, al fine di tenerne conto in fase di aggiornamento della Relazione in materia di Politica di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti.

La presente Relazione, in continuità con la Politica adottata per il 2025, è stata predisposta coerentemente con l'evoluzione del contesto di mercato e con l'indirizzo strategico delineato dalla Banca, alla luce della cornice regolamentare e degli elementi emersi dal proficuo dialogo con gli investitori e i principali *proxy advisor*, in un'ottica di allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione agli interessi di lungo termine degli Azionisti e degli altri *stakeholder*.

La nostra Politica di remunerazione continua a rappresentare una leva fondamentale della strategia del Gruppo, garantendo l'allineamento alla *mission*, ai valori aziendali e alla qualità del servizio offerto alla clientela. L'ambizione del Comitato per la Remunerazione è quella di promuovere, insieme al *management*, un ambiente di lavoro sostenibile e sistemi retributivi in grado di garantire la sostenibilità della *performance* sia di Gruppo che individuale. In tale ottica, viene promossa una cultura comune basata sul valore delle persone, la cui strategicità all'interno dell'organizzazione le rende protagoniste grazie ad una coerente People Strategy. Allo stesso tempo, viene dedicata costante attenzione a garantire a tutti i colleghi un ambiente di lavoro di qualità, attraverso l'inclusività, il merito, lo sviluppo di nuove competenze digitali, la promozione della *Diversity, Equity & Inclusion*.

Uno degli obiettivi della nostra attività è stato quello di definire livelli retributivi in linea con le prassi di mercato, che permettano di attrarre, motivare e trattenere i talenti necessari per garantire il successo del *business*, sulla base di una politica retributiva allineata ai valori aziendali, agli obiettivi di *business* e all'equità di trattamento salariale, integrando al contempo una solida gestione del rischio in tutto il Gruppo.

In considerazione delle prospettive di crescita del Gruppo Bancario e dell'evoluzione del modello di *business*, caratterizzata dal crescente contributo della neo-acquisita Intermonte nonché dal lancio di nuove linee di prodotti gestiti e dal continuo ampliamento dei servizi di *advisory*, riteniamo fondamentale che le Politiche in materia di remunerazione e incentivazione della Banca continuino a rafforzare il legame tra remunerazione, rischio e profittabilità. In tale contesto, i sistemi incentivanti sono orientati a promuovere una tensione verso l'eccellenza che si realizzi attraverso lo sviluppo, il coinvolgimento, la consapevolezza, l'*accountability* e la crescita delle nostre persone e la creazione di valore per i nostri Azionisti.

Colgo l'occasione per ringraziare i Consiglieri membri del Comitato per la remunerazione, nonché il Collegio Sindacale per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato.

Anna Simioni

Presidente
Comitato per la Remunerazione



SEZIONE 1

POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE



Principali elementi delle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione 2026 (Politica in materia di remunerazione)



Principali driver delle politiche di remunerazione e incentivazione



Conformità alle normative



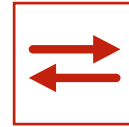
Identificazione Personale più Rilevante



Pacchetti retributivi e pay-mix



Benchmarking retributivo



Collegamento remunerazione - performance



Correttezza delle relazioni



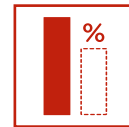
Strategia di sostenibilità



Remunerazione variabile annuale



Long Term Incentive (LTI)



Rapporto remunerazione variabile - fisso



Quadro di sintesi

1. Principali driver della Politica in materia di remunerazione



- › Trasparenza della Politica di remunerazione e incentivazione verso tutti gli *stakeholder* coinvolti.
- › Coerenza della politica con il perseguimento di una *performance* e di una crescita sostenibili nel tempo.
- › Puntuale e costante conformità alle normative.
- › Costante screening dei *trend* e delle prassi di mercato.
- › Remunerazione competitiva a fronte di una *performance* e di una crescita sostenibili nel tempo, per creare valore per tutti gli *stakeholder*.

2. Conformità alle normative



La definizione della Politica in materia di remunerazione e incentivazione è conforme alla normativa nazionale e comunitaria del settore bancario, e alle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti, ed è altresì redatta tenendo conto degli applicabili orientamenti, linee guida e raccomandazioni espresse a livello nazionale e internazionale, ivi incluso il Codice di *Corporate Governance* per le società quotate, tra cui, in particolare:

- › Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (di seguito, la “CRD V”), che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE; Disposizioni di vigilanza per le banche di Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “*Disposizioni di Vigilanza*”);
- › Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono, i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del Personale più Rilevante (gli “*RTS*”);
- › Regolamento CONSOB n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato (il “Regolamento Emittenti”);
- › Codice di *Corporate Governance*;
- › Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, con particolare riferimento all'Articolo 5: “*Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità*”;
- › Provvedimento di Banca d'Italia del 29 luglio 2009, e successive modificazioni, in materia di “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*”;
- › Linee guida EBA del 2 luglio 2021 recante “*Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE*”.
- › Linee guida ESMA recante “*Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II*” del 3 aprile 2023.

Il presente documento tiene altresì in considerazione le prassi evidenziate circa il rapporto tra cultura del rischio e sistemi di incentivazione raccolte nel *draft “Guide on governance and risk culture”* di BCE (2024) in attesa della pubblicazione del testo definitivo prevista per il 2026, con lo scopo di definire le principali aspettative in materia di vigilanza nel valutare la *governance* e la cultura del rischio dei soggetti vigilati.

In tale contesto, la Banca assicura un costante monitoraggio delle evoluzioni normative, al fine di eventualmente adeguare la Politica alle disposizioni tempo per tempo vigenti.

- › Identificazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Personale più Rilevante di Gruppo in linea con i criteri qualitativi e quantitativi degli RTS e delle Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo applicabili e in ottemperanza alle indicazioni della Banca d'Italia.
- › Trasparenza e chiarezza della Politica sui processi relativi alle figure appartenenti alla categoria dei Consulenti Finanziari.

3. Identificazione del Personale più Rilevante



- › Pacchetto retributivo composto da una remunerazione fissa, *benefit* e da una componente variabile, strutturati in modo da assicurare un corretto bilanciamento tra queste diverse componenti per le diverse categorie di personale.

4. Pacchetti retributivi e pay-mix



- Componente fissa della remunerazione: remunera il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso nel raggiungimento dei risultati di *business*.
- *Benefit*: elemento integrativo che rappresenta una componente sostanziale del pacchetto retributivo, in un approccio di *total reward* (i *benefit* si differenziano sulla base della categoria di destinatari, sia nel tipo sia nel valore complessivo).
- Componente variabile della remunerazione: definita attraverso una combinazione di piani di incentivazione annuali e pluriennali volti, singolarmente e nel loro complesso, a motivare al raggiungimento degli obiettivi di *business* attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo Bancario, *Business Unit*, Paese, funzione ed individuali sia finanziari sia non finanziari, nonché con il pagamento di una quota consistente della stessa in strumenti finanziari (per effetto anche della erogazione del piano *LTI* interamente – e non solo nelle percentuali richieste dalla normativa – in azioni).
- Retribuzione complessiva *target*: allineamento della retribuzione ad un livello competitivo, con il posizionamento individuale legato alla valutazione di *performance* e potenziale e alla strategicità della risorsa secondo un approccio segmentato.

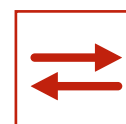
- › Analisi sulla struttura del pacchetto retributivo al fine di assicurare il bilanciamento delle varie componenti per promuovere l'impegno nel contribuire al raggiungimento di risultati sostenibili.
- › Con specifico riferimento al Personale più Rilevante, analisi comparative delle soluzioni adottate da un *Pool* di *Competitor* selezionati effettuate con l'ausilio di un consulente esterno indipendente. Tenuto conto dei diversi adempimenti in materia di remunerazione e per assicurare un allineamento competitivo con il mercato di riferimento, il *peer group* è definito considerando i principali *peer* italiani in termini di capitalizzazione, *asset* totali, tipologia e dimensione di *business* ed è soggetto a revisione annuale per assicurarne l'attualità. Per il 2026 il *peer group* opera in continuità con il 2025, escludendo i gruppi bancari in fase di *delisting* (Anima Holding, Banca Popolare di Sondrio e Illimity). Il *peer group* risulta pertanto così composto: Azimut Holding, BPER, BFF Bank, Banca Ifis, Banco Desio, Banca Mediolanum, Credito Emiliano e FinecoBank. Per quanto concerne gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e il restante Personale più Rilevante, Banca Generali effettua regolarmente analisi retributive di benchmark, attraverso consulenti esterni indipendenti, utilizzando *panel* di aziende caratterizzate da analoghe specificità di business. Tali valutazioni si basano su criteri analitici che consentono un confronto strutturato con ruoli e posizioni equiparabili, individuando il relativo posizionamento retributivo.
- › Politica retributiva del Gruppo Bancario definita, per quanto attiene le prassi di mercato del credito e della finanza, tenendo a riferimento le indicazioni provenienti dall'indagine retributiva annuale ABI e dall'indagine retributiva nel settore dei servizi finanziari condotta con WTW che ha fornito indicazioni di *benchmark* circa la retribuzione fissa e variabile del personale del Gruppo Bancario.

5. Benchmarking retributivo



- › Retribuzione variabile parametrata a indicatori volti a valorizzare la ponderazione dei rischi aziendali e del Gruppo, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale, con una struttura atta alla prevenzione dell'insorgenza di conflitti di interessi.
- › *Bonus pool* complessivo determinato con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione che potrà essere erogato, in presenza delle necessarie condizioni di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività, al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale.
- › Parametri selezionati con l'obiettivo di apprezzare la sostenibilità nel tempo delle *performance* aziendali, in termini di rischi assunti e liquidità necessaria.

6. Collegamento tra remunerazione e performance



- › Obiettivi di *performance* definiti considerando le misure di correzione per il rischio più opportune in considerazione delle attività svolte.
- › Obiettivi qualitativi valutati a livello manageriale sulla base di *KPI* specifici relativi a persone e sostenibilità.

7. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti e prevenzione dei conflitti di interesse collegati a sistemi di incentivazione



In applicazione delle vigenti “*Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*” emanate dalla Banca d’Italia, Banca Generali adotta per i soggetti rilevanti ai fini della vendita dei prodotti e servizi bancari, politiche e prassi di remunerazione ispirate a criteri di diligenza, trasparenza, correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili, che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

8. Strategia di sostenibilità



La sostenibilità ha un ruolo importante nella strategia di Banca Generali ed è integrata all’interno del proprio business.

Il *Framework* di Sostenibilità, definito nella *Sustainability Policy* del Gruppo Bancario, è pienamente integrato nel modello aziendale e di business e, in coerenza con la *Sustainability Ambition*, individua gli elementi chiave necessari per consentire l’integrazione della sostenibilità in tutte le attività del Gruppo Bancario quali la *governance*, la normativa interna ed il *framework* di rischio, la remunerazione e l’incentivazione, il monitoraggio e la rendicontazione. La stessa *policy* definisce sia i principi per l’integrazione della sostenibilità nelle attività operative, identificando il contrasto al cambiamento climatico, la tutela dei diritti umani, la promozione della diversità, equità e inclusione, la lotta alla corruzione e la tutela della *privacy*, quali tematiche prioritarie, sia l’approccio adottato per l’integrazione dei fattori ESG nel *business*. In tale contesto, la politica in materia di remunerazione 2026 supporta l’evoluzione delle direttrici strategiche di business e del correlato assetto di Gruppo. Partendo da trasparenza, efficienza e qualità del servizio, Banca Generali mira a far crescere l’approccio sostenibile fissando nuovi ambiziosi target. Il tutto, nel rispetto dell’ambiente e delle persone, perseguendo l’obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder.

Il Piano di Transizione Climatica del Gruppo Bancario, approvato nel 2025, ha confermato e rafforzato l’impegno verso il cambiamento climatico, grazie alla definizione di obiettivi di medio e lungo periodo non solo nell’ambito degli investimenti ma anche rispetto alla gestione delle attività operative.

9. Remunerazione variabile annuale



Sistema di incentivazione legato alla *performance* annuale.

- › Misurazione della *performance* sia a livello individuale sia di Gruppo/Società del Gruppo.
- › *Target* economico/finanziari indicati nel budget relativo all’esercizio di competenza quali riferimento per la definizione degli obiettivi.
- › *Target* non finanziari specificamente collegati alla *performance* individuale e al contributo del singolo beneficiario a progetti rilevanti per il Gruppo Bancario (progetti strategici, obiettivi di sostenibilità).
- › Applicazione di *gate* d’accesso, meccanismi di *malus* e di *claw-back*.
- › Periodi di differimento e modalità di *pay-out* differenziati per ruolo e funzioni, allineati al quadro normativo tempo per tempo applicabile.

10. Long Term Incentive (LTI)



- › Sistema di incentivazione legato alla *performance* triennale.
- › Obiettivi economico/finanziari del Gruppo Bancario.
- › Integrazione di *target* non finanziari correlati ad obiettivi qualitativi e quantitativi di sostenibilità.
- › Applicazione di *gate* d’accesso, periodi di differimento, meccanismi di *malus* e di *claw-back*.
- › *Pay-out* 100% in azioni Banca Generali.

- Meccanismo di *cap* che verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto prefissato con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione.
- Meccanismo operante per cassa che tiene conto anche degli effetti derivanti dall'impatto dei *bonus* maturati in esercizi precedenti rispetto all'esercizio di introduzione del *cap* e differiti.
- L'incidenza della componente variabile massima rispetto alla componente fissa della remunerazione non può superare il rapporto 2:1, in linea con le previsioni regolamentari di settore e le correlate delibere assembleari.
- Proposta all'Assemblea dei Soci per il 2026 dell'innalzamento a 2:1 del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per la determinazione del compenso di circa 90 soggetti (di cui 18 *Manager* di Rete) facenti parte del Personale più Rilevante.

11. Rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per il Personale più Rilevante



12. Quadro di sintesi della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali

Compensi fissi

I compensi fissi sono definiti in relazione alle deleghe conferite e al ruolo assegnato, tenuto conto dei riferimenti di mercato applicabili per ruoli analoghi e in considerazione dei livelli di competenza, esperienza e impatto sui risultati del Gruppo Bancario. Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in data 7 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione ha da ultimo deliberato la relativa remunerazione fissa in coerenza con il ruolo ricoperto e le rilevanti sfide manageriali e strategiche del Gruppo bancario.

Incentivazione di breve termine¹

Collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Score Card (BSC - come definite al successivo paragrafo 5.3.1)*, con un'opportunità che può arrivare ad un massimo del 100% del compenso fisso per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Vice Direttori Generali.

Gate di accesso (come definiti al successivo paragrafo 5.2.2):

- ratio* patrimoniale, ovvero *Common Equity Tier 1 ratio* (soglia minima del 13%);
- ratio* di liquidità, ovvero *Liquidity Coverage Ratio* (soglia minima del 200%).

Obiettivi di *performance*:

- Obiettivi commerciali² (peso 10%³),
- Net Recurring Profit* (peso 25%),
- Costi di struttura (peso 10%),
- RoRAC* (peso 15%),
- People Value* (peso 10%),
- Sustainability commitment* (peso 10%),
- Efficiency & Business Transformation* (peso 20%).

Modalità di erogazione:

- il 40% dell'incentivo corrisposto *up-front*, per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti finanziari sottoposti ad un vincolo di *retention* di un anno;
- il 60% dell'incentivo differito su un orizzonte temporale di 5 anni (pro-rata lineare), corrisposto per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti finanziari, sottoposti a un vincolo di *retention* di un anno. Si rimanda al § 5.3.3.

Tale remunerazione variabile è soggetta ai meccanismi di *malus* e di *claw-back* (come definiti al successivo § 5.2.3).

Piano di incentivazione di lungo termine¹

La componente variabile di lungo periodo (*Long Term Incentive*) prevede un'opportunità massima pari al 100% del compenso fisso sia per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale che per i Vice Direttori Generali.

Il conseguimento degli obiettivi è misurato su un orizzonte temporale di tre anni (nel 2026 viene avviato il ciclo 2026-2028).

Gate di accesso (come definiti al successivo paragrafo 5.2.2):

- ratio* patrimoniale, ovvero *Common Equity Tier 1 ratio* (soglia minima del 13%);
- ratio* di liquidità, ovvero *Liquidity Coverage Ratio* (soglia minima del 200%).

Obiettivi di *performance*:

- tROE*, *Adjusted Eva* e indicatore di sostenibilità composto da (i) Target di riduzione di impronta Carbonica degli investimenti; (ii) Target su ore di formazione; e dal (iii) Target su assunzioni giovani.

Le azioni effettivamente maturate saranno attribuite secondo il seguente schema:

- al termine del triennio di *performance*, è prevista l'attribuzione del 50% delle azioni maturate sulla base dei risultati raggiunti; le azioni sono soggette ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno⁴;
- il restante 50% delle azioni maturate è soggetto ad ulteriori due anni di differimento; le azioni sono soggette ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno⁴.

L'orizzonte temporale complessivo, pertanto, è di 7 anni.

Benefit

Nell'ambito della struttura di remunerazione sono inclusi benefit volti a rispondere a molteplici esigenze del dirigente e dipendente (welfare e miglioramento qualità della vita).

Cessazione del rapporto di lavoro della carica

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in caso di risoluzione del rapporto dirigenziale (o revoca della carica o della delega) è prevista l'erogazione, in aggiunta al periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo, di un importo da calcolarsi sulla base della formula predefinita, fino ad un ammontare massimo della severance pari a 24 mensilità. Si rimanda al § 6.1.

¹ Fermo restando quanto previsto dai relativi Documenti informativi.

² Gli obiettivi commerciali possono prevedere target di raccolta netta da attività commerciale, raccolta netta da reclutamento e raccolta evoluta.

³ Il Vice Direttore Generale Distribution ha un peso pari al 20%, alla luce del ruolo ricoperto.

⁴ Al netto delle azioni attribuite che potrebbero essere alienate dai Beneficiari ai fini di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione stessa.

1. La Politica in materia di remunerazione 2026

Gli obiettivi della Politica in materia di remunerazione

Il Gruppo Banca Generali (il “**Gruppo**” o la “**Banca**” o il “**Gruppo Bancario**”), nella definizione della propria Politica in materia di remunerazione, strumento chiave per la strategia del Gruppo, ricerca il miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti, degli investitori, dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti e di tutti gli *stakeholder* attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento delle strategie di lungo periodo.

La definizione annuale di adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del personale della Banca possa favorire la competitività, l'efficace governo del Gruppo Bancario e il raggiungimento degli obiettivi strategici per il 2026 ponendo particolare attenzione alla sostenibilità quale elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi. In un contesto di crescente complessità e internazionalizzazione del Gruppo Bancario, la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, viene anche utilizzata come uno strumento che tende ad attrarre e trattenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze e allo sviluppo dell'impresa.

Sotto questo profilo la strategia retributiva del personale e, in particolare, del *management* del Gruppo Banca Generali è determinata in coerenza con:



› i **Valori del Gruppo Bancario**:

- *Deliver on the promise*
- *Value our people*
- *Live the community*
- *Be open*



› la **Governance del Gruppo Bancario**:

- puntuale e costante conformità alle norme;
- rispetto delle modalità di relazionarsi tra gli organi di governo e tra le diverse strutture aziendali;
- osservanza, adeguatezza e semplificazione dei processi in essere in base al sistema di controllo e gestione dei rischi vigente;



- › **prospettive per l'anno 2026**: Banca Generali conferma come priorità strategica la crescita dimensionale, basandosi sull'eccellenza della rete di professionisti di Banca Generali che verrà ulteriormente rafforzata attraverso l'inserimento sia di profili di esperienza, sia di talenti junior in ottica di team con professionisti più senior. Inoltre, l'ingresso di Intermonte nel gruppo Banca Generali ha rappresentato una importante leva per arricchire ulteriormente la *value proposition* nei confronti dei clienti e rafforzare il posizionamento private di Banca Generali, con la particolare vicinanza agli imprenditori e alle piccole e medie imprese (“PMI”).

La politica retributiva così definita supporta *mission*, *vision*, valori, *governance* e strategia del Gruppo Bancario, dando vita 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. La politica retributiva 2026 è coerente con la visione del Gruppo e conferma la valorizzazione delle persone come fondamentale vantaggio competitivo nell'ottica di raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo per tutti gli *stakeholder*.

Obiettivo prioritario delle politiche retributive è garantire una remunerazione equa e adeguata a fronte di *performance* sostenibili. A tal fine ogni azione in materia di remunerazione del personale è ispirata e motivata dai seguenti principi:

EQUITÀ INTERNA

I trattamenti retributivi sono analoghi per figure professionali assimilabili, tenendo conto della tipologia di business, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, delle competenze e capacità dimostrate, dell'area geografica di appartenenza e di altri fattori che possono influenzare tempo per tempo il livello retributivo, e sono neutrali rispetto al genere.

La nostra *mission* è di fornire a tutti i colleghi un ambiente di lavoro equo, attraverso l'inclusività, la meritocrazia, lo sviluppo di nuove competenze digitali, la promozione dei valori di *Diversity, Equity & Inclusion*.

COMPETITIVITÀ

Il livello retributivo è equilibrato rispetto a quello dei mercati di riferimento, le cui prassi sono costantemente monitorate. Il livello retributivo è attentamente calibrato in relazione ai mercati di riferimento, le cui prassi vengono costantemente monitorate e analizzate per garantire un equilibrio ottimale e competitivo.

SOSTENIBILITÀ

Le nostre politiche di remunerazione sono parte integrante della strategia del gruppo, che conferisce un peso rilevante alla sostenibilità verso tutti gli *stakeholder*. Tra gli obiettivi di sostenibilità vi è anche quello di promuovere un ambiente di lavoro sostenibile e inclusivo, sistemi retributivi che garantiscano la sostenibilità della *performance* sia di gruppo che individuale.

MERITOCRAZIA & PERFORMANCE

I sistemi volti a premiare il merito e la *performance* sono coerenti con i risultati ottenuti e 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, valorizzando il talento e la crescita professionale e personale.

Al fine di assicurare la coerente attuazione della Politica in materia di remunerazione nell'ambito del Gruppo Generali (il "**Gruppo Generali**"), in sede di redazione del presente documento e fatte salve le peculiarità dettate dalla normativa applicabile al settore bancario, sono stati considerati i principi e le linee guida contenute nella *Group Remuneration Internal Policy* redatta da Assicurazioni Generali in adempimento alla normativa di riferimento.

In qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario, Banca Generali elabora il documento sulla Politica in materia di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza e ne verifica la corretta applicazione, tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società del Gruppo nel rispetto del contesto normativo, di mercato e di settore applicabile alle società controllate.

Con l'obiettivo di rispettare e recepire la normativa di settore/Paese direttamente applicabile, le singole società del Gruppo possono redigere una Politica in materia di remunerazione separata, garantendo comunque la corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Banca.

Politica di remunerazione e sostenibilità

La Politica in materia di remunerazione del Gruppo Bancario contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, ivi inclusi gli obiettivi in materia di sostenibilità. Uno degli obiettivi della Politica in materia di remunerazione è quello di garantire una retribuzione sostenibile a fronte di una *performance* sostenibile (*sustainable pay for sustainable performance*), mantenendo la coerenza tra retribuzione e *performance* e tra compensi e creazione di valore per gli *stakeholder*, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia come questi siano stati raggiunti. A tal proposito, già da tempo, la Banca adotta una struttura retributiva basata sulla *performance risk-adjusted*, che non incoraggi al tempo stesso un'eccessiva assunzione di rischi, anche rispetto ai rischi di sostenibilità.

Inoltre, la Banca sta lavorando assiduamente a sostegno di processi e iniziative volte a rafforzare il legame tra la Politica in materia di remunerazione e la sostenibilità, nell'ottica di

consolidare i due ambiti in una strategia comune. Il sistema incentivante è supportato dalla gestione annuale della *performance* che assicura la coerenza, l'uniformità e la chiarezza degli obiettivi di *performance* e le aspettative di comportamenti allineati alla strategia aziendale, anche in termini di sostenibilità.

In questo contesto, i piani di incentivazione sono integrati con specifici indicatori *ESG* direttamente riconducibili alle tematiche di sostenibilità ritenute rilevanti dal Gruppo Bancario. Tali tematiche sono state individuate tramite il processo di Analisi di Doppia Rilevanza⁵, condotto in conformità con le previsioni normative della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (Direttiva 2022/2464) sull'insieme delle attività aziendali, al fine di identificare gli impatti del Gruppo Bancario su persone e ambiente (approccio *inside-out*) e il potenziale effetto finanziario generato dai fattori *ESG* sul Gruppo Bancario (approccio *outside-in*).

⁵ Per maggiori dettagli circa l'Analisi di Doppia Rilevanza, si rimanda al documento Relazione Annuale Integrata 2025, pubblicato sul sito www.bancagenerali.com.

People Strategy

Il Gruppo Bancario promuove una cultura comune basata sul valore delle proprie persone, la cui strategicità all'interno dell'organizzazione le rende protagoniste di una crescita sostenibile e continua.

Pertanto, allo scopo di porre attenzione alle esigenze e al benessere delle proprie persone, il Gruppo Bancario riconosce nei pacchetti retributivi del personale dipendente molteplici beni e servizi a sostegno delle condizioni socio-economiche e del benessere olistico dei dipendenti e dei loro familiari.

Questi *benefit* sono destinati all'intera popolazione del Gruppo e vengono declinati per famiglie professionali, inquadramento ed aree geografiche, al fine di rafforzare e promuovere una cultura inclusiva e paritaria. Più nel dettaglio, Banca Generali ha anche accolto le opportunità offerte dal legislatore fiscale per permettere il rimborso e l'acquisto diretto di molteplici beni e servizi. In aggiunta, ha attivato una serie di misure addizionali, ascrivibili alle seguenti categorie:



In aggiunta, nella remunerazione di alcune categorie di personale sono comprese anche le *housing allowance* (o i contratti di subaffitto) e le autovetture aziendali (o la *car allowance*).

Il pacchetto *benefit* sopra descritto rappresenta una parte importante delle componenti fisse della remunerazione del personale dipendente e assume un peso significativo in rapporto alla retribuzione fissa (per quadri direttivi e aree professionali tale rapporto si attesta al 25% circa, per i dirigenti mediamente attorno al 30% circa).

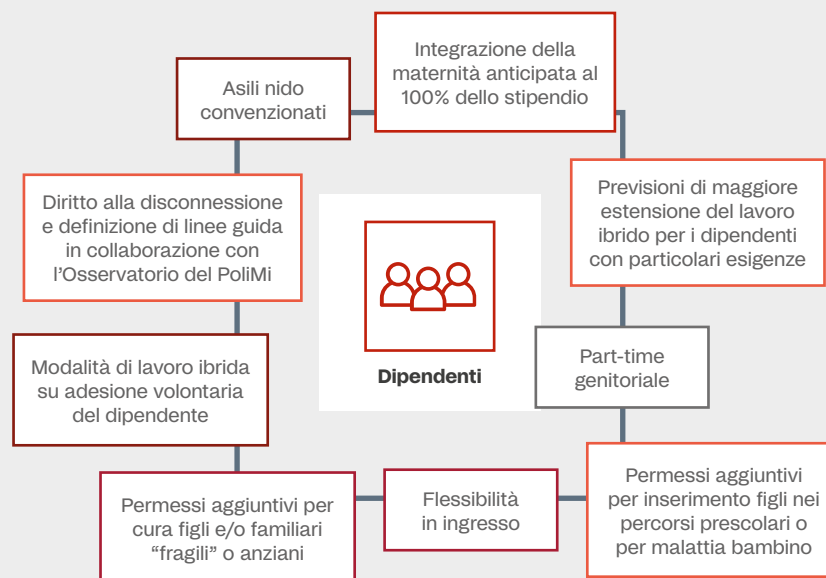
In particolare, per i dirigenti esso di norma comprende l'assistenza sanitaria (che in specifiche circostanze previste da regolamenti collettivi interni può essere mantenuta anche successivamente alla cessazione del rapporto), la previdenza integrativa, le polizze vita e infortuni professionali ed *extra-professionali*, l'autovettura aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene attualmente applicato il CCNL Aziende del Credito, tempo per tempo

vigente, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sopra descritte sono quindi regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

Il Gruppo Bancario è inoltre consapevole del nuovo paradigma lavorativo che si sta affermando in modo sempre più crescente nel mercato, e che vede l'*engagement* del dipendente non più strettamente legato al pacchetto retributivo in senso economico, ma alla *people strategy* nel suo complesso. Per questo il Gruppo si fa pioniere dell'evoluzione degli strumenti di *welfare* in iniziative di *wellbeing*, inteso come benessere fisico mentale e sociale dei dipendenti anche fuori dal perimetro lavorativo.

In tale ambito rientrano le misure introdotte in termini di *work-life balance* e *smart working*, e che si declinano più precisamente in:



Proseguirà il supporto alla diffusione e ad una più efficace implementazione della nuova cultura lavorativa ibrida, attraverso attività informative dedicate sia ai *people manager* sia ai collaboratori per approcciare in modo consapevole e sostenibile la nuova modalità di lavoro ibrida.

Il benessere psico-fisico dei dipendenti e l'attenzione agli stessi non solo come lavoratori, ma come persone nella loro totalità, è sempre una priorità per il Gruppo Banca Generali. Sono sempre disponibili *on-line* registrazioni di *webinar* realizzati e dedicati ad una sana nutrizione, ai genitori e ai *care-giver*, oltre ad esser disponibile la palestra aziendale nelle sedi di Milano e Trieste.

Piani di successione

In linea con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, Banca Generali ha in essere da tempo un piano di successione per la prima linea del Gruppo Bancario, per i CEO delle controllate strategiche e per i BG Leadership Team⁶ (di seguito anche BGLT). Tale piano è finalizzato a:

- › Gestire eventuali avvicendamenti nei ruoli oggetto del piano nel modo più efficace possibile, limitando le eventuali discontinuità gestionali;
- › Garantire una *diversity* in termini di *gender* e di generazioni, al fine di assicurare una *pipeline* anche nel lungo periodo.

⁶ L'insieme dei *manager* della società e del Gruppo Bancario che ricoprono ruoli a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e/o con maggior peso organizzativo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione, cascading, implementazione e guida della strategia e della trasformazione e dello sviluppo del business.

Il piano di successione è oggetto di costante monitoraggio e aggiornamento, con presentazione anche al Comitato Controllo e Rischi e Comitato Nomine per quanto di rispettiva competenza, e al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

I piani di successione proposti contengono prevalentemente risorse dipendenti del Gruppo Banca Generali. Nel caso non emergessero evidenze di nominativi che rispettino i criteri identificati, è valutata l'opportunità di un confronto costruttivo con il Gruppo Generali per identificare eventuali nominativi a copertura di posizioni aperte. Per tutte le posizioni nel caso in cui non emergessero, nominativi interni e/o dal Gruppo Generali verranno identificate risorse provenienti dal mercato esterno.

Le risorse identificate nei piani di successione vengono quindi coinvolte in percorsi di formazione e sviluppo continuo a supporto della crescita.

Inoltre, in un'ottica di creazione di una *pipeline*, al fine di garantire una crescita sostenibile della Banca nel tempo, per ogni posizione è identificata una rosa di talenti presenti nelle strutture.

Diversity, Equity & Inclusion

Nel 2025 la Diversity Equity & Inclusion (di seguito DEI) Strategy ha continuato a rappresentare uno dei pilastri delle iniziative del Gruppo Banca Generali, consolidando quanto avviato nel 2024 e guidando l'evoluzione verso una cultura aziendale sempre più inclusiva e sostenibile. La DEI è parte integrante di una strategia programmatica che attraversa tutte le dimensioni della realtà: dalle opportunità di sviluppo e formazione alle policy e ai processi organizzativi, fino alla cultura che si vive ogni giorno nel Gruppo BG.

Banca Generali promuove infatti attività e iniziative relative all'ambito DEI mediante: definizione di una DEI Strategy, introduzione di politiche di *gender equality* e valorizzazione delle iniziative dedicate all'empowerment femminile, supporto allo sviluppo dei giovani, diffusione di una cultura sempre più inclusiva all'interno dell'organizzazione.

In particolare, la DEI Strategy pone le basi per supportare la diffusione dei temi della *diversity, equity & inclusion*, non solo con iniziative di formazione e informazione, ma anche attraverso la definizione di un monitoraggio di KPI all'interno dell'organizzazione e la definizione di *policy*.

Nel corso dell'anno 2025 il Gruppo Banca Generali ha rafforzato il suo impegno per garantire processi e programmi imparziali e per offrire pari opportunità a tutte le persone, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e *bias free*, in cui ognuno possa esprimere liberamente se stesso/a.

Un elemento chiave è stata la circolare definita nel 2024 e divulgata all'interno dell'organizzazione del Gruppo Banca Generali "Linee guida DEI – Diversity, Equity & Inclusion", che ha definito il framework di gestione dei principi DEI e la loro integrazione nei processi HR (dal reclutamento, alla gestione, alla remunerazione e formazione/sviluppo delle risorse).

Banca Generali si impegna a diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra tutti i dipendenti del Gruppo, creando un ambiente di lavoro accogliente e inclusivo, libero da qualsiasi forma di discriminazione ("tolleranza zero"), garantendo equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro (reclutamento, formazione e sviluppo, valutazione, remunerazione, nomine e promozioni), supportando lo sviluppo e la crescita professionale di tutte le persone e garantendo un equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Banca Generali incorpora questi principi in ogni fase del percorso dei dipendenti coerentemente con quanto definito internamente dal Codice Interno di Comportamento, dal Regolamento Interno e dalla Sustainability Policy, dal D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità), nonché della Certificazione di parità di genere UNI PdR 125:2022 e dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Banca Generali mantiene la continuità della certificazione attraverso un sistema strutturato di monitoraggio e miglioramento, delle sei aree tematiche specifiche per la certificazione stessa: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Questo riconoscimento non è solo un traguardo, ma rappresenta un percorso continuo di responsabilità e trasparenza verso politiche inclusive eque.

Attraverso la conferma del mantenimento della certificazione, Banca Generali rinnova la volontà e l'impegno costante nel:

- › favorire la diffusione di strumenti e processi per il miglioramento continuo della parità di genere all'interno dell'organizzazione;
- › promuovere spazi di consapevolezza e sensibilizzazione per permettere a tutti di esprimere la propria identità senza pregiudizi o discriminazioni;
- › incoraggiare l'uguaglianza di genere tramite politiche, iniziative e pratiche aziendali per ridurre i gap di genere;
- › offrire formazione continua a tutti i livelli sulle tematiche di diversity, equity & inclusion per valorizzare tutte le unicità;

- › destinare risorse specifiche per raggiungere gli obiettivi di parità di genere, in un'ottica di miglioramento continuo;
- › garantire piena accessibilità alle informazioni, ai servizi, agli strumenti e agli spazi aziendali per un'esperienza lavorativa centrata sulle persone.

Formazione e cultura

La formazione è la leva centrale di questo impegno a supporto della diffusione di una cultura aziendale in cui i valori della DEI sono parte integrante e continuano ad essere considerati driver fondamentali per la Banca, e in tale ambito viene proposta un'ampia offerta di percorsi formativi dedicati alle tematiche della Diversity, Equity & inclusion, con particolare focus sul tema generazionale per assicurare una co-esistenza virtuosa tra diverse generazioni, rafforzando, da una parte la *pipeline* dei giovani talenti, anche tramite la valorizzazione della professionalità e managerialità femminile, dall'altra valorizzando le esperienze dei colleghi più senior.

La parità di genere rappresenta per Banca Generali un valore imprescindibile e un pilastro della cultura aziendale. Garantire pari opportunità è fondamentale per favorire l'inclusione, la crescita professionale e il benessere delle persone, creando un ambiente di lavoro equo e meritocratico. A tal proposito tante sono state le iniziative e i programmi dedicati all'empowerment femminile, con l'obiettivo di consolidare e potenziare le competenze delle colleghe all'interno di Banca Generali.

Banca Generali ha inoltre rinnovato il proprio impegno nel promuovere una cultura del rispetto e della responsabilità condivisa sensibilizzando l'intera popolazione aziendale sui temi della violenza di genere.

È proseguito anche nel 2025 l'impegno della Banca, verso eventi e iniziative organizzati durante le giornate dedicate (*International Women's Day*, *PRIDE Week*, *Giornata Mondiale delle Persone con Disabilità*, *Giornata Internazionale contro la violenza di genere*, ...).

Nel 2025 ampio spazio è stato dedicato al tema del benessere delle persone e del bilanciamento tra vita professionale e personale, che restano elementi centrali della strategia di Banca Generali, la quale riconosce in essi un fattore chiave per la qualità della vita dei collaboratori e per la creazione di un impatto positivo e duraturo sul loro benessere complessivo. Nello specifico nel 2025 Banca Generali ha continuato a porre grande attenzione verso il tema della genitorialità, riconoscendo il loro ruolo centrale nella vita personale e professionale.

Banca Generali ha inoltre lanciato *BG InForma*, un progetto per il benessere delle persone e la qualità della vita, in linea con i principi DEI. Sono stati organizzati webinar su abitudini sane, sonno, alimentazione, attività fisica e un approfondimento speciale sulle potenzialità del cervello per prevenire malattie neurodegenerative e potenziare le capacità cognitive. Il programma proseguirà nel 2026 con iniziative su prevenzione del fumo e gestione dello stress, confermando il well-being come pilastro della strategia di sostenibilità.

Nel 2025 sono state diffuse linee guida sull'etichette del linguaggio inclusivo, per sensibilizzare sull'importanza di parole e comportamenti che favoriscano rispetto e pari opportunità e si è lavorato in maniera diffusa sulla sensibilizzazione della consapevolezza sulla disabilità, per riflettere, imparare, agire insieme e creare un ambiente inclusivo e responsabile.

Inoltre, per promuovere il benessere fisico e mentale delle proprie persone, Banca Generali offre iniziative di ascolto, anche attraverso le periodiche *Engagement Survey* e *Pulse Survey*, con l'obiettivo di comprenderne percezioni e bisogni, fornendo preziosi spunti per la definizione di piani d'azione di inclusione del Gruppo.

In tema di *empowerment* femminile, sono state attivate le seguenti iniziative:

- › Master "Women at the Top" con il Politecnico di Milano, che vede la partecipazione di professioniste appartenenti anche al perimetro del Personale Più Rilevante nelle edizioni 2024/2025 e 2025/2026, per sviluppare competenze manageriali di alto livello.
- › Leadership Program in collaborazione con SpencerStuart, un percorso di *assessment* e sviluppo che ha coinvolto dirigenti, per rafforzare capacità di guida e visione strategica.
- › Executive Coaching e percorsi di Coaching 1:1, dedicati a dirigenti e quadri, per supportare la crescita individuale e il raggiungimento degli obiettivi professionali.
- › Mentorship Program esterno con Valore D, rivolto a middle talent, e Mentorship Program interno, in ottica di scambio di competenze.
- › Partecipazione a Development Center, propedeutico al Percorso Next Gen, dedicato a giovani colleghi e colleghe *under 35* ad alto potenziale per preparar loro a ruoli di responsabilità futura.

Banca Generali si è dotata di un sistema di monitoraggio interno di *KPI* di genere e generazioni/età al fine di mappare e rilevare periodicamente l'*as is* e far fronte ad eventuali scostamenti, definendo azioni mirate da implementare all'interno dell'organizzazione.

Neutralità della Politica in materia di remunerazione rispetto al genere

Allo scopo di promuovere una cultura basata sull'equilibrio di genere e sull'equità salariale, la definizione dei livelli retributivi individuali è neutrale rispetto al genere e, a garanzia della neutralità delle politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Banca Generali ha attivato un processo sistematico di analisi e misurazione del divario retributivo di genere per la stessa mansione o per mansioni di pari valore (*Equal Pay Gap*⁷) e del divario retributivo di genere dell'intera organizzazione, indipendentemente dai ruoli (*Gender Pay Gap*⁸), attraverso un approccio metodologico basato sulla regressione che si è ulteriormente consolidato nel corso del 2025.

Come previsto dalle stesse Disposizioni di Vigilanza che stabiliscono che le banche possono individuare modalità ulteriori per rilevare e monitorare il divario retributivo di genere, Banca Generali effettua un'analisi più approfondita allo scopo di poter adottare eventuali interventi mirati.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, Banca Generali ha introdotto – in linea con la metodologia utilizzata a livello di Gruppo e con le migliori prassi di mercato – un modello di regressione statistica che considera, variabili neutre e oggettive, tra cui architettura delle famiglie professionali, peso dei ruoli aziendali, responsabilità manageriale e risultato delle performance.

Tale metodologia consente analisi omogenee e *data driven*, rafforzando la trasparenza delle politiche retributive e supportando l'individuazione di eventuali gap retributivi di genere. Il percorso di analisi e monitoraggio descritto risulta inoltre propedeutico all'implementazione dei presidi a supporto delle future previsioni in materia di trasparenza retributiva, in linea con la Direttiva Europea. Tali analisi sono oggetto di costante aggiornamento nel tempo, come previsto dalla normativa vigente.

Le analisi sono propedeutiche allo sviluppo di azioni specifiche di mitigazione di eventuali *gap* riscontrati. Le azioni di mitigazione prevedono iniziative volte a incidere positivamente sull'equilibrio di genere e sulla parità salariale, in coerenza con gli obiettivi definiti dalla strategia di Gruppo e con i valori promossi di diversità e inclusione. Tra le azioni correttive realizzabili o affinabili si segnalano il riesame dei processi di assunzione, la definizione di programmi di accelerazione delle carriere femminili, lo sviluppo di percorsi di *mentoring* e *sponsorship*, l'attuazione di programmi di sensibilizzazione sulle tematiche di Diversity e sui pregiudizi inconsci.

Infine, si ricorda che la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario, alla quale si rimanda, riporta – secondo le logiche di esposizione previste dalla normativa specifica – alcuni dettagli sulla situazione di Banca Generali per categorie professionali relativamente all'esercizio 2025.

“Banca Generali effettua le analisi su rappresentatività di genere ed equità retributiva sull'intera organizzazione, ponendosi l'obiettivo di rappresentare una società sempre più equa, inclusiva e in grado di garantire pari opportunità. L'approccio metodologico di Banca Generali al miglioramento dell'equilibrio di genere e dell'equità retributiva è rafforzato dall'adozione nelle analisi di fattori

oggettivi, neutrali rispetto al genere, in linea con le migliori prassi di mercato internazionali e la recente direttiva UE relativa all'equità retributiva. Tutto ciò mette in luce l'impegno strategico di Banca Generali volto al continuo miglioramento dell'Equal Pay Gap ed alla riduzione strutturale del Gender Pay Gap”.

WTW

Ecosistema

Banca Generali mira a essere riconosciuta come un'organizzazione autenticamente inclusiva, tanto dalle proprie persone quanto dall'ecosistema in cui opera. A tal fine sono state rinnovate, anche per il 2025, partnership al fine di promuovere e valorizzare il talento femminile con stakeholder esterni come Valore D, Fondazione Libellula, Women&Tech, PARI. Diversi, inoltre, i progetti portati avanti grazie alla collaborazione con ABI (Associazione Bancaria Italiana) per promuovere la diversità e l'inclusione. Tra queste: la Carta ABI “Donne in banca” per la parità di genere; il progetto “Una donna, un lavoro e un conto” per sostenere l'autonomia economica femminile e il programma “D&I in Finance” per rafforzare le politiche inclusive nel settore finanziario attraverso formazione, networking e condivisione di best practice.

⁷ Inteso come uguaglianza salariale in termini di divario retributivo tra uomini e donne a parità di mansione, o mansioni di pari valore calcolata con uno specifico modello statistico basato sulla regressione.

⁸ Inteso come equità di trattamento in termini di divario retributivo tra donne e uomini nell'ambito dell'intera organizzazione, a prescindere dalla mansione.

Il quadro normativo di riferimento



Sotto il profilo normativo, la Politica in materia di remunerazione è elaborata in conformità ai contenuti e alle previsioni regolamentari applicabili, ed è altresì redatta tenendo conto degli applicabili orientamenti, linee guida e raccomandazioni espresse a livello nazionale e internazionale. Vengono in rilievo, tra l'altro e in particolare, le previsioni:

- › della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (le “Disposizioni di Vigilanza”), che danno attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (la “CRD IV”), come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (di seguito, la “CRD V”);
- › dall’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR);
- › degli *standard* regolamentari per l’identificazione del Personale più Rilevante sulla base di criteri qualitativi e quantitativi presenti nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, che recepiscono i *Regulatory Technical Standard* definiti dall’*European Banking Authority* (EBA) il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (c.d. CRD V);
- › del Provvedimento di Banca d’Italia del 29 luglio 2009, e successive modificazioni, in materia di “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*”;
- › del Regolamento CONSOB 11971/1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”);
- › del Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, con particolare riferimento all’Articolo 5: “*Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità*”;
- › delle Linee guida EBA del 2 luglio 2021 recante “*Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE*”;
- › dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, che richiede alle società emittenti di predisporre una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell’attività svolta dalla società emittente;
- › del Codice di *Corporate Governance*, approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* nel gennaio 2020, che prevede l’approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- › per quanto applicabili, delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49 che recepisce la Direttiva UE 2017/828;
- › delle Linee guida ESMA recante “*Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II*” del 3 aprile 2023.

il presente documento tiene altresì in considerazione le prassi evidenziate circa il rapporto tra cultura del rischio e sistemi di incentivazione raccolte nel draft “Guide on governance and risk culture” di BCE (2024) in attesa della pubblicazione del testo definitivo prevista per il 2026, con lo scopo di definire le principali aspettative in materia di vigilanza nel valutare la governance e la cultura del rischio dei soggetti vigilati.

Altresì la banca monitora attentamente le previsioni della Direttiva Europea sulla Trasparenza Retributiva in attesa della pubblicazione della trasposizione italiana stessa.

Con il presente documento si intende pertanto assolvere in un’unica soluzione alle disposizioni in materia previste dalla disciplina del settore bancario e alle disposizioni regolamentari e di autodisciplina concernenti le società emittenti.

L’obiettivo è quello di fornire un’informativa completa e trasparente per rispondere con immediatezza e semplicità alle richieste del mercato, espresse anche attraverso i voti e le valutazioni degli azionisti nell’ambito dell’Assemblea dei Soci del 2025, in merito alle scelte di strategia, alla politica e alle prassi retributive adottate.

Le informazioni fornite nella presente Relazione sono riferite, salva diversa indicazione, al 20 marzo 2026 (di seguito anche “data di riferimento”), data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell’art. 123-*ter* del TUF, la Sezione I è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea dei Soci, mentre la Sezione II è sottoposta a voto consultivo.

La presente Politica in materia di remunerazione ha durata annuale.

Novità della Politica in materia di remunerazione

La Politica in materia di remunerazione 2026 di Banca Generali illustra la strategia di remunerazione ed incentivazione del Gruppo, improntata al raggiungimento degli sfidanti obiettivi strategici e di sostenibilità.

In allineamento alla *mission* e la *vision* di Banca Generali, la politica retributiva 2026 conferma la valorizzazione delle persone come fondamentale vantaggio competitivo nella prospettiva di raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo per tutti gli *stakeholder*.

La Politica in materia di remunerazione si sviluppa in generale continuità rispetto all'esercizio precedente nelle finalità e nei principi, in linea con le migliori *practice* di mercato, esplicitando ulteriormente il *commitment* della Banca in tema di trasparenza, sostenibilità ambientale e sociale nel quadro di una buona *governance*, e verso la neutralità delle politiche rispetto al genere.

Allo scopo di valorizzare i contenuti e rendere più efficace la comunicazione verso gli azionisti e tutti gli *stakeholder*, viene confermato l'*executive summary* iniziale, per facilitare la lettura rispetto ai principi sottostanti la Politica di remunerazione.

Restano confermati i pilastri della politica e i meccanismi relativi ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

In continuità con il passato, le politiche di remunerazione:

- › rispettano la normativa applicabile;
- › sono definite attraverso un periodico *screening* dei *trend* e delle prassi di mercato;
- › sono coerenti con il perseguimento di una *performance* e di una crescita sostenibili nel tempo;
- › permettono di attrarre e mantenere professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo Bancario;
- › verrà pubblicata una presentazione di sintesi delle politiche retributive 2026, nell'ottica di rendere immediata ad azionisti ed investitori la comprensione dei principali elementi della nuova strategia retributiva.

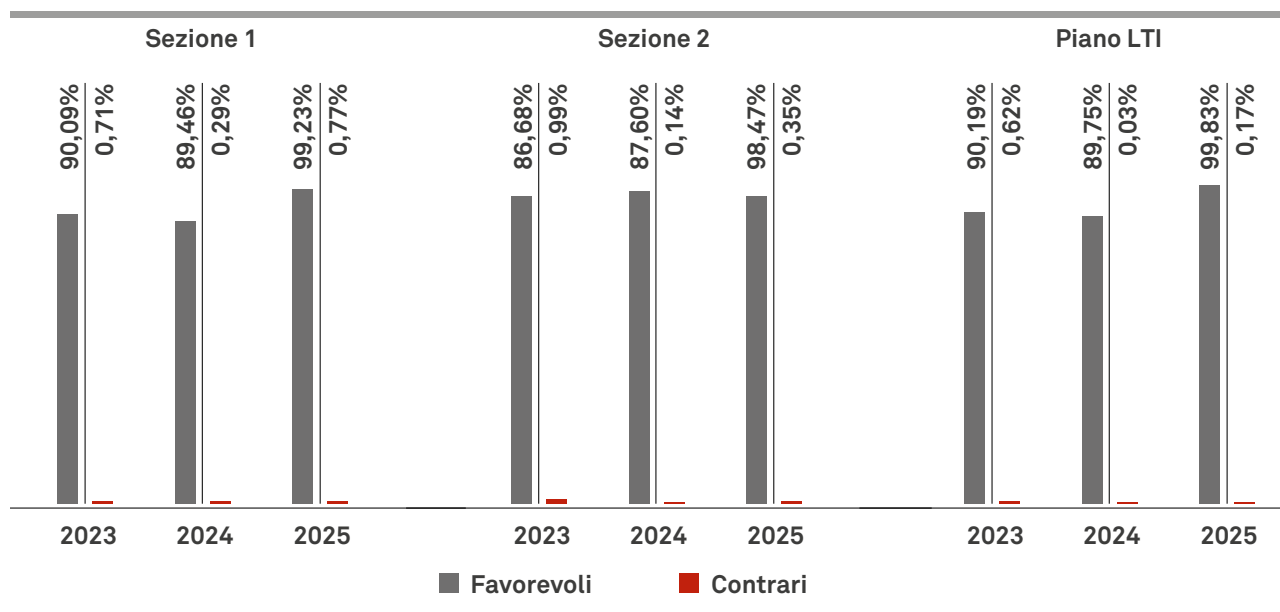
Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è stato effettuato in adozione degli *standard* regolamentari per l'identificazione sulla base dei criteri previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e di quelli del nuovo Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021 che recepiscono i *Regulatory Technical Standard* definiti dall'EBA.

Inoltre, sempre in continuità con l'anno precedente, il Gruppo Bancario garantisce l'allineamento alla Direttiva Europea 828 del 2017 (*Shareholder Rights Directive II*), come recepita nell'ordinamento nazionale, confermando all'interno del presente documento gli ulteriori elementi di *disclosure* richiesti e proseguendo nel percorso già iniziato negli scorsi anni con l'obiettivo di offrire un'informazione sempre più completa e trasparente per rispondere con immediatezza e semplicità alle richieste del mercato in merito alle scelte di strategia e alle prassi retributive adottate.

Il dialogo con gli investitori

Banca Generali attribuisce grande importanza all'analisi annuale degli esiti delle votazioni assembleari, nonché all'opinione dei principali destinatari della propria politica di remunerazione al fine di migliorare la propria proposta e adottare le *best practice* di mercato recependo progressivamente le indicazioni provenienti da azionisti, investitori e *proxy advisor*.

L'esito del voto⁹ dell'Assemblea degli Azionisti del 2025 ha fornito alla Banca un prezioso punto di riferimento per la valutazione del presente testo, che è stato analizzato nel quadro della *governance* complessiva che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Società.



Anche per quest'anno l'impegno di Banca Generali nel consolidare il legame tra sostenibilità e politica di remunerazione, conferma il percorso di integrazione di obiettivi *ESG* nei sistemi incentivanti.

In tal senso, la presente Politica 2026, in linea con la nota evidenziata dai *proxy advisor*, prevede per i sistemi incentivanti di breve e lungo termine due incidenze massime "distinte", la cui somma non superi il 200% del cap, in linea con le previsioni regolamentari.

⁹ Le percentuali indicate si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea degli Azionisti del 17 aprile 2025.



2. I destinatari della Politica in materia di remunerazione

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 e ii) i dipendenti e collaboratori.

La politica contenuta nella presente Relazione è definita e differenziata per le diverse categorie di personale (dipendente e non dipendente), sulla base del ruolo/funzione di appartenenza¹⁰:

- › componenti degli organi sociali (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ed il Collegio Sindacale);
- › personale dipendente (i dirigenti, i quadri direttivi e gli impiegati);
- › Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede (i “**Consulenti Finanziari**”), legati alla società da un rapporto di agenzia.

Il Personale più Rilevante, identificato trasversalmente alle categorie sopra riportate, è destinatario di una politica di remunerazione specifica, definita in ottemperanza alle c.d. regole di maggior dettaglio definite nelle Disposizioni di Vigilanza.

2.1 Il Personale più Rilevante

2.1.1 Processo di identificazione del Personale più Rilevante

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per identificare il “Personale più Rilevante” la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo Bancario e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, il Consiglio di Amministrazione della Banca è tenuto a effettuare annualmente e con il supporto del Comitato per la Remunerazione, un processo di autovalutazione applicando a tal fine sia quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza stesse che dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Di seguito, vengono illustrati gli esiti dell'autovalutazione condotta con riferimento a tutte le componenti del Gruppo Bancario, incluse le Società controllate e tenuto conto della necessità che la Capogruppo del Gruppo Bancario assicuri la coerenza delle politiche e prassi di remunerazione nell'intero Gruppo Banca Generali.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è condotto dal Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base di quanto previsto in termini di processo e attori coinvolti nella “*Policy per la determinazione delle Politiche in materia di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo bancario*” (approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Generali a marzo del 2022), avvalendosi del supporto del *Chief People Office* che coordina le attività a cui partecipano, per le rispettive competenze, *CFO & Strategy* (funzione Amministrazione per le analisi dimensionali sottostanti le valutazioni del principio di proporzionalità e funzione Pianificazione e Controllo Commerciale per le valutazioni quali-quantitative relative ai Consulenti Finanziari), la funzione di *Risk Management* per le valutazioni sottostanti l'analisi delle unità organizzative rilevanti e la funzione *General Counsel & Sustainability* per i necessari supporti in ambito legale e societario. La conformità del processo è valutata dalla funzione di *Compliance (Chief Compliance Office)*.

La Banca individua e applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

¹⁰ La definizione della politica tiene anche conto del contesto normativo e di mercato applicabile alle società controllate nel rispetto della normativa locale e di settore.

In particolare, in linea con le Disposizioni di Vigilanza, sono previsti criteri aggiuntivi per i dipendenti del Gruppo bancario in considerazione della rilevanza del ruolo manageriale, e per i Consulenti Finanziari con specifico riferimento ai principali *Manager* di rete, come di seguito indicato. Le conclusioni e risultanze delle attività coordinate dal *Chief People Office*, sono esaminate dal Comitato per la Remunerazione e, su parere dello stesso, sottoposte al Consiglio di Amministrazione¹¹. I criteri utilizzati, previsti dalle Disposizioni di Vigilanza, dal Regolamento e come integrati con riferimento ai principali *Manager* di rete, sono sia criteri qualitativi sia criteri quantitativi.

L'identificazione del Personale più Rilevante secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dai criteri del sopracitato Regolamento è stata condotta in modo unitario considerando le definizioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza medesime (punto 6, sezione I, Capitolo 2, Titolo IV) e dagli artt. 5 e 6 del Regolamento.

Al fine dell'applicazione dei criteri qualitativi di cui alle Disposizioni di Vigilanza e all'art. 5 del Regolamento vengono svolte specifiche analisi che riguardano:

- › le *business unit* a cui afferiscono le diverse categorie di personale: in tale ambito specifica analisi è riservata all'identificazione delle unità operative/aziendali rilevanti (ai sensi dell'art. 142, paragrafo 1, punto 3, del Regolamento (UE) n. 575/2013) cui è attribuito capitale interno ai sensi dell'art.73) della Direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno stesso;
- › le attività svolte dalle suddette *business unit*;
- › l'identificazione di ruoli e responsabilità assegnate ai singoli membri del personale in relazione alle diverse *business unit*: nel corso di tale analisi sono considerate, tra l'altro, le responsabilità assegnate dal Regolamento interno, la partecipazione a Comitati interni e i poteri degli stessi, i poteri e le deleghe attribuiti;
- › la rilevanza del ruolo manageriale per quanto concerne i soli Consulenti Finanziari che sono assegnatari di incarico accessorio manageriale.

In applicazione di tali criteri vengono quindi 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) **Consiglio di Amministrazione:** membri non esecutivi, compreso il Presidente.
- B) **Alta Direzione:** Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttore Generale *Products, Wealth and Asset Management*, Vice Direttore Generale *Distribution* (di seguito indicati anche come VDG).
- C) **Altro Personale più Rilevante: in tale ambito sono stati identificati:**
 - (i) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente: *CFO & Strategy*; Finanza; Crediti; Reti Commerciali; *Investment Center*; *Asset Management*; *Wealth Advisory*; Risparmio Amministrato, Prodotti; Direttore Generale BGFML; *Chief Executive Officer* di BG (Suisse) Private Banking S.A.; Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intermonte SIM S.p.A.;
 - (ii) i membri del personale responsabili di funzioni elencate alla lettera a) dell'art. 5 sopra citato: *General Counsel & Sustainability*; *Chief Anti Financial Crime Officer* (che verrà esposto nell'ambito delle funzioni di controllo); *Chief People Officer*; *COO & Innovation*;
- D) **Dirigenti responsabili delle funzioni aziendali di controllo:** *Chief Compliance Officer*; *Chief Anti Financial Crime Officer*; *Chief Audit Officer*; *Chief Risk Officer*.
- E) **Principali manager operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca:** 14 *Sales Manager* (di cui 5 *sales manager* strategici e 9 *sales manager* di rete), 2 *Manager* che supportano trasversalmente il *recruiting* e lo sviluppo dei c.d. portafogli flessibili, 2 *Manager* di supporto alla gestione della rete c.d. "*Senior Partner*".

In ottemperanza a quanto previsto dal punto 6, sezione I, Capitolo 2, Titolo IV delle Disposizioni di Banca d'Italia, il Gruppo Bancario ha inoltre valutato di includere nel perimetro del Personale più Rilevante:

- i) il *Chief Communication Officer & External Relation*, in considerazione del ruolo di rilievo assunto nei processi di comunicazione interna e, soprattutto, esterna;
- ii) il VDG e *Head of Investment Banking* di Intermonte SIM S.p.A., in funzione del ruolo chiave nella gestione dell'attività della Società¹².

¹¹ In particolare, gli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante sono motivati e formalizzati nel Documento di Autovalutazione redatto annualmente dalla Banca e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

¹² Il VDG e *Head of Investment Banking* di Intermonte ha deleghe di gestione dell'area di *Investment Banking* della SIM, rivestendo inoltre l'incarico di membro del Consiglio di Amministrazione della SIM.

Inoltre, l'identificazione del Personale più Rilevante secondo criteri quantitativi è stata condotta considerando le previsioni in materia previste dalle Disposizioni di Vigilanza e dall'art. 6 (i) paragrafo 1 del Regolamento, con riferimento a qualunque membro del personale sia dipendente che appartenente alla categoria dei consulenti finanziari, che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno dei criteri quantitativi definiti nella previsione¹³.

A tal proposito, per quanto concerne il personale dipendente, relativamente all'applicazione dell'art. 6, non ha fatto rilevare ulteriori nominativi che non fossero già ricompresi nel Personale più Rilevante.

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, i criteri quantitativi di cui all'art. 6, comma 1, del Regolamento vengono applicati senza eccezioni ai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede. Pertanto:

- › la Banca include nel novero del Personale più Rilevante 78 Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore ad euro 750.000,00;
- › ai sensi dell'art. 6 del Regolamento si rappresenta che all'interno del personale sopra identificato sono inclusi i consulenti finanziari rientranti nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nel corso del 2025;
- › per quanto attiene i Consulenti Finanziari con remunerazione congiuntamente pari o superiore a i) euro 500.000,00, ii) la remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all'alta dirigenza, ed inferiore ad euro 750.000,00, 2 Consulenti Finanziari sono ricompresi nel novero del Personale più Rilevante, in ragione di un'attività professionale con impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale di riferimento, mentre in forza dell'applicazione dei criteri quantitativi (allocazione capitale interno a fronte del rischio operativo inferiore al 2%, punteggio di rischio attribuito dalla Funzione di Controllo Rete, eventualmente integrato da specifiche valutazioni, assenza di perdite operative imputabili a ciascun consulente) e dei criteri qualitativi (posizionamento al di fuori della struttura organizzativa, non imputabilità del rischio di mercato e del rischio di credito, assenza di poteri di rappresentanza) 35 Consulenti Finanziari, individuati secondo i medesimi criteri, non ricadono nel novero del Personale più Rilevante, in ragione di un'attività professionale senza impatti significativi sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale di riferimento.

In totale, il Gruppo Banca Generali ha identificato per l'esercizio 2026, 130 soggetti rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante a fronte dei 125 identificati nel 2025. In relazione a quanto sopra i soggetti identificati sulla base dei criteri qualitativi al pari dello scorso anno, sono 49; le variazioni rilevate riguardano l'uscita dal perimetro delle unità operative rilevanti di BG Aequitum e l'ingresso all'interno del perimetro del Personale più Rilevante di un Sales Manager strategico della rete, nonché, con riferimento ai criteri quantitativi, ad un aumento del numero dei Consulenti Finanziari rientranti tra il Personale più Rilevante in funzione della relativa retribuzione.

¹³ a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a euro 750.000,00 nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; b) qualora l'ente abbia più di 1000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; e paragrafi da 2 a 4 che prevedono le ipotesi e condizioni di eventuale esclusione e le relative modalità di notifica/autorizzazione.

Di seguito una tabella di sintesi:

CLUSTER	DEFINIZIONE	PPR 2026	
1) Amministratori non esecutivi	Membri del CdA non esecutivi, compreso Presidente	8	
2) Amministratori con incarichi esecutivi	Amministratore Delegato/Direttore Generale (*) (facente parte dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione)	1	Dirigenti con responsabilità strategiche ¹⁴
3) Alta direzione	Vice Direttore Generale <i>Products, Wealth and Asset Management</i> (*), Vice Direttore Generale <i>Distribution</i> (*) (di seguito indicati anche come VDG)	2	
4) Responsabili delle Funzioni di controllo interno	<i>Chief Compliance Officer</i> (*); <i>Chief Anti Financial Crime Officer</i> (*); <i>Chief Audit Officer</i> (*); <i>Chief Risk Officer</i> (*);	4	
5) Altro Personale più Rilevante	a) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/ aziendali rilevanti dell'ente: <i>CFO & Strategy</i> (*); Finanza; Crediti; Reti Commerciali; <i>Investment Center</i> ; <i>Asset Management</i> ; <i>Wealth Advisory</i> ; Risparmio Amministrato, Prodotti; Direttore Generale BGFML (*); <i>Chief Executive Officer</i> di BG Suisse Private Banking SA (*); Amministratore Delegato e Direttore Generale di Intermonte SIM S.p.A. (*); b) i membri del personale responsabili di funzioni elencate alla lettera a) dell'art. 5 sopra citato: <i>General Counsel & Sustainability</i> (*); <i>Chief Anti Financial Crime Officer</i> (*) (già identificato nell'ambito delle funzioni di controllo); <i>Chief People Officer</i> (*); <i>COO & Innovation</i> (*); c) Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dal punto 6, sezione I, Capitolo 2, Titolo IV delle Disposizioni di Banca d'Italia, il Gruppo Bancario ha valutato di includere nel perimetro del Personale più Rilevante: a. <i>Chief Communication Officer & External Relation</i> (*); b. VDG e <i>Head of Investment Banking</i> di Intermonte SIM S.p.A.	17	
6) Principali <i>Manager</i> operanti nell'ambito delle reti di distribuzione della banca	14 <i>Sales Manager</i> (di cui 5 <i>sales manager</i> strategici e 9 <i>sales manager</i> di rete), 2 <i>Manager</i> che supportano trasversalmente lo sviluppo dell'attività distributiva, 2 <i>Manager</i> di supporto alla gestione della rete c.d. " <i>Senior Partner</i> "	18	
9) Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	I Dipendenti e collaboratori: a) a cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a Euro 750.000,00 nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; b) che rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio; c) con remunerazione congiuntamente pari o superiore a i) euro 500.000,00, ii) la remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all'alta dirigenza, ed inferiore ad euro 750.000,00	80	

(*) Sono ricompresi nel perimetro del Personale più Rilevante tutti i soggetti c.d. "*Apicali*" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, cioè "*Consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo*".

¹⁴ 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 dell'Alta Direzione come precedentemente identificati. Tutti i soggetti appartenenti ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono anche inclusi nel perimetro del Personale più Rilevante.

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



3. Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione, eventuale revisione ed attuazione della politica di remunerazione

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, definiti sulla base di quanto previsto in termini di processo e attori coinvolti nella *“Policy per la determinazione della Politica in materia di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo bancario”*.

3.1 Assemblea dei Soci

In conformità a quanto richiesto dalla normativa applicabile, l'Assemblea dei Soci: (i) stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; (ii) approva la politica di remunerazione ed incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale e i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari; (iii) approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione; nonché (iv) delibera sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, secondo quanto stabilito nella Sezione III, par. 1 delle Disposizioni di Vigilanza.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. In tale ambito, (i) definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, il personale dipendente individuato come più rilevante ed i responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, (ii) assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

I compiti del Consiglio di Amministrazione

Nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea e con il supporto del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione – sentito il parere del Collegio Sindacale, ove necessario – svolge inter alia le seguenti attività:

- individua il perimetro del Personale più Rilevante e approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più Rilevante medesimo (ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 6.1. delle Disposizioni di Vigilanza) e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- assicura che le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della funzione di compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo;
- approva i criteri di definizione dei compensi di tutto il Personale più Rilevante come tempo per tempo individuato dal Consiglio di Amministrazione;
- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti e in particolare Chief People Office, Area General Counsel & Sustainability, Chief Compliance Office e, CFO & Strategy (Strategia, Pianificazione e Controllo, Pianificazione e Controllo Commerciale), Chief Risk Office.

Si rinvia al Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari adottato dalla Banca per una completa illustrazione delle competenze del Consiglio di Amministrazione.

Gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad esprimersi non partecipano alla discussione e alle deliberazioni inerenti tali remunerazioni.

3.3 Comitato per la Remunerazione

Banca Generali ha costituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione svolge il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nel procedimento formativo della volontà della Società in materia di determinazione delle retribuzioni degli esponenti aziendali che ricoprono le più alte cariche e dei responsabili delle funzioni di controllo. Il predetto Comitato è attualmente composto da tre componenti non esecutivi e indipendenti del Consiglio di Amministrazione ed è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. Resta fermo che, in ossequio al Codice di *Corporate Governance* delle società quotate e del Regolamento interno del Comitato, gli Amministratori in relazione alle cui remunerazioni il Comitato è chiamato ad esprimersi non partecipano alla relativa discussione.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. L'organo 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.

Il Comitato in carica alla data di riferimento è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione il 18 aprile 2024 sino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2026 ed è così attualmente composto:

Componenti del Comitato per la Remunerazione



Anna Simioni
Presidente
Amm. indipendente



Lorenzo Caprio
Membro
Amm. indipendente



Roberta Cocco
Membro
Amm. indipendente

Ciclo attività del Comitato

Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, in media almeno una volta ogni trimestre e, comunque, ogni qualvolta si renda necessario ai fini della trattazione delle materie di competenza. In particolare, di seguito è rappresentato il ciclo di *governance* della politica di remunerazione e dei sistemi di remunerazione:

Gennaio - Marzo

- Analisi e supporto al Consiglio di Amministrazione su decisioni strategiche inerenti i sistemi di retribuzione e i piani di incentivazione di breve e lungo termine
- Autovalutazione e monitoraggio delle analisi per l'identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali
- Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti
- Aggiornamento Politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere anche in considerazione delle analisi condotte descritte nel paragrafo "Neutralità della Politica in materia di remunerazione rispetto al genere"

Aprile-Agosto

- Analisi del *benchmarking* retributivo del Personale più Rilevante del Gruppo Banca Generali e revisione dei pacchetti retributivi in linea con le prassi di mercato
- Formalizzazione obiettivi 2026 del sistema di incentivazione di breve periodo del Personale più Rilevante
- Formalizzazione del piano di incentivazione di lungo termine

Settembre-Dicembre

- Analisi e valutazioni preliminari a supporto della relazione sulla remunerazione a valle delle votazioni assembleari
- Aggiornamento Politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere anche in considerazione delle analisi condotte descritte nel paragrafo «Neutralità della Politica in materia di remunerazione rispetto al genere» a seguito dei processi HR (es. salary review, recruiting, ...)
- Monitoraggio dell'andamento dei KPI qualitativi dei piani di incentivazione

I compiti del Comitato per la Remunerazione

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Codice di Corporate Governance, il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più Rilevante come tempo per tempo individuato dal Consiglio di Amministrazione;*
- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 6, punto 3, (xi), lett. (e) del Regolamento sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari;*
- presenta proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;*
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della Sezione II, par. 6.1 delle Disposizioni di Vigilanza;*
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;*
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;*
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi;*
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;*
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;*
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;*
- valuta periodicamente l'adequatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del Top Management;*
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.*

In aggiunta alle competenze di cui ai punti che precedono, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte in materia di piani, obiettivi, regole e procedure aziendali in tema sociale e ambientale e, più in generale, in tema di sostenibilità, in linea con la normativa vigente, (i) promuovendo la progressiva adozione di indicatori qualitativi e quantitativi di breve e medio-lungo termine focalizzati su temi ESG; (ii) promuovendo l'identificazione di obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di*

lungo periodo, coerenti con gli obiettivi strategici della Banca e finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari; (iii) integrando il rispetto delle norme in materia di finanza sostenibile; e (iv) contribuendo alla predisposizione di una politica di remunerazione coerente con il rischio di sostenibilità, sia da un punto di vista di performance individuale, sia da un punto di vista di allineamento con gli interessi di azionisti, investitori e stakeholders;

- b) formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. *golden parachutes*); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- c) formula pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
- d) esprime al Consiglio di Amministrazione un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche delle società in cui la Banca detiene una Partecipazione Strategica, ai sensi dell'art. 2389 del Codice civile, nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime società.

3.4 Organo responsabile della gestione

L'individuazione degli obiettivi da attribuire ai singoli dirigenti, diversi da quelli la cui competenza è riservata al Consiglio di Amministrazione, è di competenza dell'organo responsabile della gestione (individuato in base alle deleghe attribuite) nell'ambito della politica di remunerazione determinata dall'Assemblea dei Soci e dei parametri individuati dal Consiglio di Amministrazione, supportato da *Chief People Office, General Counsel & Sustainability, CFO & Strategy, COO & Innovation, Chief Compliance Office* e *Chief Risk Office* 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 e di coloro che sono membri di comitati consiliari; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione dell'Amministratore Delegato e della Direzione Generale.

3.6 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni di controllo 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 e il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- › la funzione di *Compliance*, assicurata da *Chief Compliance Office*, verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di conformità alle norme, dello Statuto sociale, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La funzione 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*, assicurata da *Chief Risk Office*, contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("*RAF*"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- › la funzione di *Internal Audit*, assicurata da *Chief Audit Office*, verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla politica di remunerazione approvata 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.

3.7 Chief People Office e altre funzioni

Il *Chief People Office* garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche e alla loro attuazione. La funzione fornisce il proprio supporto alle attività in capo alle funzioni di *Compliance* (vedasi paragrafo precedente), assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La funzione Strategia, Pianificazione e Controllo e la funzione Pianificazione e Controllo Commerciale sono coinvolti in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa, e per la definizione delle politiche attinenti ai Consulenti Finanziari.

La funzione Governo Progetti è coinvolta per l'individuazione dei parametri qualitativi connessi ai progetti aziendali e relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile.

Il *General Counsel & Sustainability* e Amministrazione inoltre svolgono funzione consulenziale per le rispettive aree di competenza in ambito legale, societario, contabile e fiscale.

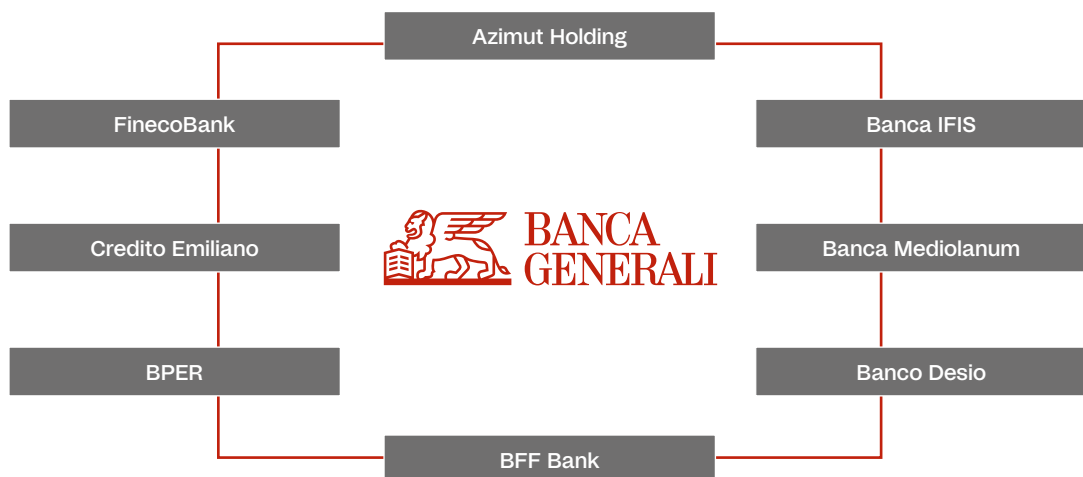
Le Società Controllate e le altre funzioni collaborano mettendo a disposizione tutti i dati e i documenti di supporto necessari per l'individuazione e il controllo dei parametri relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile.



Prassi di mercato e Benchmarking retributivo

Il monitoraggio delle dinamiche retributive, sia interne sia con riguardo ai mercati di riferimento e alle componenti fisse e variabili della remunerazione, si avvale, per le principali posizioni manageriali e professionali, degli studi di differenti consulenti esterni indipendenti (Morrow Sodali e WTW). In particolare:

- › il peer group definito per il confronto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato costruito selezionando le società all'interno di un più ampio campione di gruppi finanziari quotati italiani. Per il 2026 il peer group opera in continuità con il 2025, escludendo i gruppi bancari in fase di delisting (Anima Holding, Banca Popolare di Sondrio e Illimity). Il peer group risulta così composto: Azimut Holding, BPER, BFF Bank, Banca IFIS, Banco Desio, Banca Mediolanum, Credito Emiliano e FinecoBank. Per quanto concerne gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e il restante Personale più Rilevante, Banca Generali effettua regolarmente analisi retributive di benchmark, attraverso consulenti esterni indipendenti, utilizzando *panel* di aziende caratterizzate da analoghe specificità di *business*. Tali valutazioni si basano su criteri analitici che consentono un confronto strutturato con ruoli e posizioni equiparabili, individuando il relativo posizionamento retributivo.



In particolare, tra i Gruppi Bancari e del Risparmio Gestito quotati nell'indice FTSE MIB oppure FTSE MidCap, sono stati identificati nel peer group le emittenti che presentano le seguenti caratteristiche:

- › Quadro Regolamentare Bancario oppure del Risparmio Gestito;
- › Wealth Management presente come core business o direttrice strategica di crescita;
- › elevata redditività misurata in termini di *Return On Equity*;
- › la competitività della remunerazione del restante Personale più Rilevante viene analizzata, anche su richiesta del Comitato per la Remunerazione, rispetto a peer group definiti nel contesto specifico della posizione;
- › per il restante personale ci si avvale di studi di settore e di specifiche analisi di *benchmark*.

Per quanto attiene la rilevanza organizzativa delle posizioni aziendali (il cd. *job grading*), viene applicata la metodologia *WTW*, per comparazioni organizzative delle posizioni aziendali. Già dal 2023 è stata condotta un'analisi approfondita a livello di perimetro Italia utilizzando questa metodologia su tutte le posizioni come punto di partenza per diverse azioni in ambito di politica retributiva e di *reward* più in generale. Tale analisi è stata aggiornata nel corso del 2025.

4. Deroghe temporanee in circostanze eccezionali

Come previsto dalla normativa applicabile (e fermo ovviamente restando in ogni caso il rispetto dei vincoli normativi regolamentari), in presenza di “*circostanze eccezionali*”, la Banca può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione.

Per “*circostanze eccezionali*” si intendono situazioni riconducibili alle fattispecie previste dall’art. 123-ter TUF, ossia in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Banca nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Qualora si verificano tali “*circostanze eccezionali*”, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato per la Remunerazione e nel rispetto della procedura di approvazione delle operazioni con parti correlate - previsto nell’ambito dei processi di *governance* della Banca - potrà deliberare specifiche deroghe temporanee, fermo ovviamente restando in ogni caso il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari, limitatamente agli elementi della Politica in materia di remunerazione relativi:

- a) ai parametri economici, obiettivi e livelli di *performance*, e *gate* del sistema di incentivazione e altre remunerazioni variabili;
- b) ai parametri economici, obiettivi e livelli di *performance*, e *gate* del piano di incentivazione di lungo termine del gruppo.

La Banca fornirà informazioni sulle eventuali deroghe alla politica di remunerazione applicate in circostanze eccezionali nella Sezione II dell’anno successivo.

5. Politica in materia di remunerazione

Il pacchetto retributivo¹⁵ del personale dipendente è costituito da componenti fisse e da componenti variabili di breve termine alle quali, per alcuni *Manager*, si aggiunge la partecipazione a piani di *Long Term Incentive*, che legano la retribuzione a obiettivi di lungo termine del Gruppo Bancario.

5.1 Componenti fisse della remunerazione del personale dipendente



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, coerentemente con quanto precedentemente definito al paragrafo “*Gli obiettivi della Politica in materia di remunerazione*”.

Il peso della componente fissa incide 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.

Tra le componenti fisse della remunerazione può essere utilizzato lo strumento della c.d. *Indennità di Carica*. Tale strumento è una componente della retribuzione fissa in aggiunta alla tradizionale retribuzione annua lorda legata alla specificità di alcuni ruoli: l'indennità è assegnata per compensare uno specifico ruolo e/o le relative responsabilità, può essere oggetto di rinegoziazione, anche annualmente, in base a modifiche dei requisiti specifici del ruolo, fermo restando che la stessa viene meno nel caso in cui il beneficiario sia assegnato, nell'ambito dell'azienda, a un ruolo che non prevede indennità di carica.

Nella remunerazione fissa totale del personale vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda, le indennità di carica, i compensi da amministratore, oltre al pacchetto di *benefit* come descritti di seguito.

Una parte importante delle componenti fisse della remunerazione è infatti 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 25% circa, per i dirigenti mediamente attorno al 30% circa).

In particolare, per i dirigenti esso di norma comprende l'assistenza sanitaria (che in specifiche circostanze previste da regolamenti collettivi interni può essere mantenuta anche successivamente alla cessazione del rapporto), la previdenza integrativa, le polizze vita e infortuni professionali ed *extra-professionali*, l'autovettura aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene attualmente applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale tempo per tempo vigente. 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.

Per la definizione dei principali *benefit* per dirigenti, quadri e aree professionali del Gruppo Bancario (specificati, ove applicabile, nei rispettivi contratti integrativi aziendali), si è fatto riferimento alle politiche definite per il cluster di appartenenza.

5.2 Componenti variabili della remunerazione del personale dipendente

¹⁵ La definizione dei pacchetti retributivi e delle relative previsioni e trattamenti tiene anche conto del contesto normativo e di mercato applicabile alle società controllate nel rispetto della normativa locale e di settore.

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 beneficiari, di quelli ottenuti dalle strutture in cui questi operano e, dei risultati dell’azienda/gruppo nel suo complesso. Attraverso le componenti variabili annuali della remunerazione e gli incentivi di lungo termine si persegue in maniera diretta il principio dell’allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

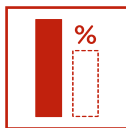
Tutte le forme di remunerazione incentivante collegate alla *performance* della Banca e del Gruppo bancario, tengono conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l’attività aziendale e sono strutturate in modo da evitare l’insorgenza di conflitti di interessi. Le stesse prevedono *gate* di accesso, per cui al mancato raggiungimento dei previsti indicatori di stabilità non potranno essere erogate, nonché meccanismi di *malus* e di *claw-back* come successivamente illustrati.

Tra le componenti variabili della remunerazione sono ricompresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- › i piani incentivazione di breve termine: le “*Balanced Scorecards*” e il “*Management by Objectives*”;
- › i piani di incentivazione di medio-lungo termine: *Long Term Incentive*;
- › i *bonus* di ingresso ed eventuali *una tantum*.

Inoltre, coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, rientrano nel novero della remunerazione variabile anche:

- › i patti di stabilità, i patti di prolungamento del preavviso e i patti di non concorrenza (questi ultimi per la quota che eccede una annualità della remunerazione fissa);
- › gli importi riconosciuti in vista o in occasione della cessazione del rapporto¹⁶ (dettagliati al paragrafo 6.1).



5.2.1 Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione e il meccanismo di funzionamento

Nelle Disposizioni di Vigilanza assume particolare importanza, per il Personale più Rilevante, il limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, volto ad assicurare il rispetto del rapporto tra la remunerazione variabile totale e la remunerazione fissa 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 di *performance* individuali o aziendali o sottoposto per l’assegnazione a una valutazione qualitativa annuale o da altri parametri, quali il periodo di permanenza).

La Banca, al fine di assicurare il rispetto di tale rapporto, ha previsto:

- › in via generale, una percentuale di remunerazione variabile sulla componente fissa totale al di sotto o pari a tale soglia per il personale in oggetto;
- › per singole e determinate figure aziendali - Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttori Generali, *General Counsel & Sustainability*, *Investment Center*, *COO & Innovation*, *Chief Communication Officer & External Relations*, *Wealth Advisory*, Reti Commerciali, Risparmio Amministrato, Prodotti, 14 *Sales Manager*, 2 *Manager* che supportano trasversalmente lo sviluppo dell’attività distributiva, 2 *Manager* di supporto alla gestione della rete c.d. “*Senior Partner*”, Consulenti Finanziari, appartenenti al Personale Più Rilevante per l’anno 2026, beneficiari del piano di incentivazione triennale 2022-2024, non già ricompresi nel punto precedente - 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.

Come specificatamente previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, Banca Generali, a partire dal 2025, ha introdotto la facoltà di derogare in particolare il limite massimo del rapporto fra remunerazione variabile e fissa (2:1), per tutto il personale del Gruppo appartenente ad imprese di investimento, comprese quelle identificate nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo, posto che tale personale svolge e svolgerà attività esclusivamente per dette imprese; Banca Generali in ogni caso, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, che le politiche di remunerazione predisposte da tali imprese di investimento, in conformità con la normativa di settore ad esse applicabili, siano coerenti con la politica di remunerazione redatta da Banca Generali e gli indirizzi da questa forniti ai sensi di legge, con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del Gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del Gruppo e all’orientamento al medio-lungo termine del Gruppo. Tale deroga è relativa, alla data di approvazione della presente Relazione, a Intermonte SIM S.p.A., che ha adottato e adotterà, ad ogni modo, uno specifico limite alla remunerazione variabile definito in conformità con la normativa di settore alle stesse applicabile in materia.

Detta proposta – fondata sulle motivazioni espresse nella apposita relazione e in particolare sulla considerazione che in un contesto di mercato specialistico come quello in cui opera la Banca, in cui si trova a competere con *player* internazionali, un pacchetto remunerativo competitivo rispetto a

¹⁶ In aggiunta al TFR e alla indennità di mancato preavviso di legge e di contratto.

quello dei *competitor*, per coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale o ruoli manageriali nelle strutture commerciali, consente di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e a garantire il conseguimento dei risultati di *business* – in conformità alle previsioni regolamentari vigenti, è stata trasmessa nei termini previsti alla Banca d'Italia.

Il meccanismo del *cap* verifica che la percentuale della remunerazione variabile totale erogata in relazione a un determinato esercizio (comprensiva dei pagamenti *up front* e dei pagamenti di quote differite) non superi il rapporto di 1:1 (o dove espressamente autorizzato, di 2:1) con la remunerazione fissa totale, riferita allo stesso esercizio in osservazione. Nel caso di remunerazione variabile derivante da piani di incentivazione di lungo termine con durata superiore a 5 anni considerando anche il periodo di differimento, che sia oggetto di accantonamento nell'esercizio a cui si riferisce e di pagamento differito in altro esercizio, il meccanismo del *cap* opera sempre per cassa al momento dell'effettivo pagamento considerando (i) quale base di calcolo della remunerazione fissa, quella corrisposta nell'esercizio di accantonamento e (ii) quale remunerazione variabile imputabile a ciascun esercizio l'importo complessivo della remunerazione variabile imputato a ogni anno del piano secondo un criterio di pro rata lineare.

Parimenti, qualora si venisse a modificare nel corso del tempo, in senso meno favorevole, il rapporto 1:1 (o, dove espressamente autorizzato, il rapporto 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di uno o più soggetti, preso a riferimento l'esercizio nel quale si è verificato il cambiamento nel rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, verranno sterilizzate dal meccanismo di calcolo tutte le quote di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti all'esercizio in oggetto e non ancora pagati perché differiti.

Per il restante personale, il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività e al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

Per quanto attiene le restanti figure ricomprese tra i Consulenti Finanziari uno specifico dettaglio delle componenti del pacchetto retributivo e della loro suddivisione in logica di componenti ricorrenti e incentivanti è esposto al punto 8.2.

5.2.2 Bonus pool e gate di accesso

Il *bonus pool* rappresenta l'ammontare complessivo definito con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione per il pagamento della componente variabile del personale.

Il *bonus pool* complessivo viene definito con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, attraverso una logica di tipo *bottom-up*.

L'effettivo *bonus pool* disponibile per l'erogazione della componente variabile viene determinato nell'esercizio successivo a quello di riferimento e potrà essere erogato al verificarsi dei presupposti previsti per ciascuna figura aziendale ed è in ogni caso soggetto alla verifica dei c.d. *gate* di accesso.

Il *gate* d'accesso ha un duplice obiettivo:

- › 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;
- › parametrare a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile.

Per il 2026, tale meccanismo prevede due *ratio*:

- › *ratio* patrimoniale: *Common Equity Tier 1 ratio*¹⁷, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute – soglia minima del 13%¹⁸;
- › *ratio* di liquidità: *Liquidity Coverage Ratio*¹⁹, 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 200%²⁰.

Per ciascun *ratio* viene definita una soglia *on/off*. I livelli associati ai rispettivi *ratio* sono stati identificati secondo una logica di prudenza e sostenibilità nel medio lungo termine. In particolare, l'identificazione dei *gate* è avvenuta in corrispondenza di soglie al di sopra della *tolerance* della Banca, che incorporano scenari di *stress* in cui è prevista la combinazione di eventi particolarmente avversi e classificabili come di natura sistemica ed eventi specifici per il Gruppo bancario.

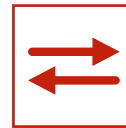
La condizione di attivazione del *bonus pool* è che, alla rilevazione a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, entrambi i *ratio* si posizionino sopra la soglia minima stabilita.

¹⁷ *Common Equity Tier 1 ratio* inteso come il rapporto tra CET 1 (rappresentato principalmente dal capitale ordinario versato) e le attività ponderate per il rischio (rischio di credito, mercato e operativo).

¹⁸ Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione.

¹⁹ *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; viene considerato il dato inviato a Banca d'Italia su base dati consolidata a fine esercizio.

²⁰ Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione.



Il livello del *bonus pool* complessivo non può essere incrementato in funzione della *performance* aziendale, mentre può essere oggetto di azzeramento nel caso di mancato rispetto delle soglie minime di accesso (“*gate d’accesso*”).

Il *gate d’accesso* non condiziona soltanto il *bonus* relativo all’esercizio in oggetto, ma anche, operando anche come *malus*, di esercizio in esercizio, sulle porzioni di *bonus* maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

5.2.3 Meccanismi di malus e di claw-back

Con riferimento a tutte le forme di remunerazione variabile, è prevista, in conformità con quanto previsto dalla normativa regolamentare applicabile:

- › l’applicazione del c.d. meccanismo di *malus*, per effetto del quale la stessa non viene erogata, in tutto o in parte, oltre che al verificarsi del mancato superamento dei *gate d’accesso* sopra indicati al paragrafo 5.2.2. (riferiti all’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità), anche in caso di:
 - presenza di elementi che abbiano determinato un significativo peggioramento dei livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti (in caso di $RoRAC \leq 0$);
 - accertati comportamenti - quali comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca (di seguito “*compliance breach*”²¹) - dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o della Banca;
 - accertati comportamenti - quali *compliance breach* (come sopra definiti) - da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
 - provvedimenti disciplinari, diversi dal richiamo verbale, o ispezioni non ordinarie in corso di svolgimento²²;
 - mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulla politica di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche e/o delle norme in materia di finanza sostenibile.

Inoltre, con riferimento ai membri del personale della Banca rientranti nel “BG Leadership Team”²³ (fintantoché il gruppo bancario Banca Generali sia parte del Gruppo Generali), il *malus* potrà trovare applicazione, in tutto o in parte, su decisione del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali, qualora si verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria di Assicurazioni Generali S.p.A. e/o del Gruppo Generali, rilevato dall’organo amministrativo di Assicurazioni Generali S.p.A.;

- › l’applicazione di una clausola di *claw-back* per effetto della quale la Banca ha diritto di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile fino a cinque anni dall’erogazione, in caso di:
 - accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi - quali *compliance breach* - a danno di clienti o della Banca stessa;
 - accertati comportamenti - quali *compliance breach* - da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
 - provvedimenti disciplinari diversi dal richiamo verbale;
 - mancato rispetto delle norme sulla trasparenza bancaria, in materia di antiriciclaggio e sulla politica di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche e/o delle norme in materia di finanza sostenibile.

Parimenti la Banca ha facoltà di chiedere la restituzione dei *bonus* erogati nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo degli specifici obiettivi e/o del *gate* di accesso di Gruppo.

5.2.4 Divieto di strategie di copertura e comunicazione delle operazioni

Il personale non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

²¹ L’applicazione delle clausole di *malus* e *clawback* sopra illustrate relative a condotte tenute del personale (c.d. *compliance breach*) può dare luogo, come sopra indicato, a un azzeramento o riduzione della remunerazione variabile, sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la Banca tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l’elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla Banca (e.g. la produzione o meno di danni a carico della Banca, economici ovvero reputazionali, e l’entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella Banca e nella vicenda complessiva che ha portato all’applicazione dei meccanismi di correzione ex post.

²² Nel caso di procedimento disciplinare in essere al momento dell’erogazione della remunerazione variabile, la corresponsione della stessa viene sospesa sino al completamento del procedimento disciplinare. Al termine dello stesso, ove le condotte contestate siano accertate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato, trovano applicazione i meccanismi di *malus*.

²³ Cluster identificato tra i *manager* della società e del Gruppo Bancario che ricoprono ruoli a diretto riporto dell’Amministratore Delegato e/o con maggior peso organizzativo e impatto sui risultati e sul processo di declinazione, cascading, implementazione e guida della strategia e della trasformazione e dello sviluppo del business.

Al Personale più Rilevante è richiesto di comunicare, tramite procedura già in essere opportunamente integrata in linea con l'ultimo aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza, le operazioni e gli investimenti finanziari – aventi ad oggetto strumenti finanziari emessi da società del Gruppo bancario o dalla Capogruppo del Gruppo Assicurazioni Generali (compresi i derivati che hanno come sottostante tali strumenti) – effettuati direttamente o indirettamente che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità delle Disposizioni di Vigilanza.

5.2.5 Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

Con specifico riferimento alle reti distributive, i sistemi di remunerazione e di incentivazione sono ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili, così come previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza. A tal fine, in particolare, il Gruppo Banca Generali definisce una politica di remunerazione ai sensi di quanto sopra citato, attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami l'adempimento degli obblighi previsti in materia di antiriciclaggio, l'evasione delle *remediation* richieste dalle funzioni di controllo, la fruizione dei corsi formativi, etc.), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivante della remunerazione.

5.3 Incentivazione di breve termine



5.3.1 Le “Balanced Scorecards” e il “Management by Objectives”

La componente variabile di breve periodo è basata sul meccanismo delle *Balanced Scorecards* (*BSC*), finalizzato al raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal *budget* per l'esercizio di riferimento.

Sono di norma destinatari del meccanismo delle *Balanced Scorecards*:

- › l'Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- › il Personale più Rilevante;
- › i dirigenti non appartenenti al Personale più Rilevante, alcuni quadri direttivi in strutture amministrative e di *staff* e i *Relationship Manager* e gestori di portafogli con ruoli manageriali;
- › altre figure/famiglie professionali/ruoli in ragione dell'attività svolta.

I dipendenti senza ruoli manageriali con mansioni di *Relationship Manager* e di gestori di portafogli sono invece di norma destinatari di un meccanismo differente, il *Management by Objectives* (di seguito *MBO*). Per tale meccanismo, basato comunque sullo strumento delle schede di incentivo che permette di utilizzare variabili per misurare la *performance* ed i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo beneficiario, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario, a favore di obiettivi quantitativi individuali.

L'adozione delle *BSC* è tesa a tradurre le strategie del piano industriale in un insieme di obiettivi, che tengono attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle *performance* globali del Gruppo Bancario. Gli obiettivi vengono assegnati annualmente, in schede comunicate ai singoli destinatari.

La finalità di questi meccanismi è quella della ricerca del massimo allineamento strategico del *management*, in quanto tutte le posizioni assegnatarie di *BSC* o *MBO* contribuiscono alla creazione di valore per gli *shareholders*, attraverso il raggiungimento di obiettivi sia finanziari sia non finanziari, ma comunque misurabili.

La definizione degli obiettivi e dei relativi *target* si basa su linee guida differenziate a seconda della sfera di attività e responsabilità attribuite, identificando 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 o alla valutazione su base annuale e non ricorrente di progetti speciali con alto impatto sullo sviluppo del *business* e della *performance* aziendale.

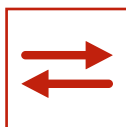
Per quanto riguarda la retribuzione variabile della maggior parte dei quadri direttivi e dei dipendenti appartenenti alle aree professionali (non rientranti in nessuna delle categorie di cui sopra), il sistema di determinazione dei *bonus*, che avviene con cadenza annuale, è collegato al processo di valutazione della prestazione e deciso su base discrezionale (come specificato al paragrafo 5.5).

La BSC per l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale è strutturata come segue:

PROSPETTIVA	KPI	PESO	VALUTAZIONE	RIFERIMENTO A TARGET ^(*)
Performance economica e finanziaria aggiustata per il rischio	Obiettivi commerciali	10%	Finanziaria	100% budget
	Recurring Net Profit	25%		100% budget
	Costi di Struttura	10%		100% budget
	Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	15%		100% budget
People Value		10%	Qualitativa/Quantitativa non finanziaria basata su specifici KPI	
Sustainability commitment		10%		
Efficiency & Business Transformation		20%		

(*) Sono previsti due ulteriori livelli di performance (under performance e over performance).

Maggiori dettagli relativi all'Amministratore Delegato sono presenti nella sezione 7.2 e nel paragrafo seguente.



5.3.2 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 delle BSC e di MBO, si basano sulla definizione e attribuzione di obiettivi specifici e ben individuati, per i quali è definito un valore *target*, e a ognuno dei quali è attribuito un peso, che ne definisce la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi, e dei livelli di *performance* (minimi, *target* e massimi) espressi attraverso parametri appropriati.

Vengono inoltre definiti, per ciascun obiettivo, il posizionamento dei risultati attesi rispetto ai livelli di *performance* previsti, la soglia minima d'accesso per l'erogazione del *bonus* e quella massima in caso di *over performance*, nonché l'importo massimo del *bonus* raggiungibile.

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

Una percentuale della retribuzione variabile, come di seguito puntualmente indicato, è collegata a obiettivi finanziari quantitativi (con eventuale normalizzazione della componente *performance fee*) attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

In particolare, possono essere assegnati:

- » obiettivi di conto economico/reddittività quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, Commissioni attive, *Cost income*, Utile netto consolidato, *Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)*, *Recurring net profit*, *Core Net Banking Income*,
- » obiettivi di controllo costi e Obiettivi di sviluppo commerciale quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, Raccolta netta, Ricavi o assimilati, Crescita commissionale, integrati da misure di correzione per il rischio.

Per la figura dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e per le Vice Direzioni Generali detti obiettivi possono concorrere alla determinazione della retribuzione variabile di breve termine per una percentuale fino al 70%; per gli altri dirigenti e quadri direttivi fino al 35%. La stessa potrà inoltre crescere per le figure commerciali in cui gli obiettivi di sviluppo commerciale rappresentino obiettivi specifici di funzione.

La restante percentuale di retribuzione variabile di breve termine è collegata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, 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 beneficiario della scheda individuale è responsabile sulla base del *budget* aziendale dell'esercizio di riferimento.

Fanno eccezione a questi criteri generali gli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema incentivante di breve termine al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, ai Responsabili delle funzioni di controllo e al *Chief People Office*, in quanto non sono collegati a risultati economici della Banca e/o del Gruppo Bancario.

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 beneficiari di schede individuali, ognuno per la sua area di competenza, ovvero a progetti attribuiti alla responsabilità di singole direzioni, ma di rilevanza generale.

Sono previsti nelle *Balanced Scorecards* di tutto il Personale più Rilevante indicatori legati all'implementazione dei progetti strategici per il raggiungimento degli obiettivi del Piano.

In aggiunta a questi, sono inseriti due ulteriori focus specifici, valutati managerialmente sulla base indicatori di *performance* (KPI) correlati ad obiettivi ESG (*Environmental, Social, Governance*) di:

- › *People Value*;
- › *Sustainability commitment*.

PEOPLE VALUE

Obiettivo definito annualmente in un'ottica di valorizzazione delle persone in linea con strategia di Gruppo: riconoscimento e valorizzazione della diversità, favorendo l'inclusione, dando rilievo al contributo individuale e al successo dell'organizzazione, disincentivando al contempo condotte che propendono verso una eccessiva esposizione al rischio.

Per il 2026 possono essere incluse nell'obiettivo le iniziative incluse nella *People Strategy* relative a:

- **People Skills: Upskilling e Reskilling technical&digital skills**
Implementazione di un piano strutturato di iniziative di upskilling e reskilling finalizzate allo sviluppo delle competenze tecniche e digitali dell'organizzazione al fine di, da un lato elevare le competenze tecniche core del settore banking & finance in linea con i nuovi trend di mercato, dall'altro accelerare la diffusione capillare dell'adozione delle nuove tecnologie all'interno dell'organizzazione con particolare riferimento alle tecnologie digitali emergenti (Artificial Intelligence e Generative AI). Il programma dovrà garantire un'ampia diffusione delle competenze chiave e assicurare un tasso di partecipazione alle attività formative pari ad almeno il 70% della popolazione aziendale destinataria (*).
- **People Culture: Presidio delle politiche di Diversity, Equity & Inclusion**
Attuazione delle politiche e delle iniziative di Diversity, Equity & Inclusion (DEI), con particolare attenzione al mantenimento e al miglioramento continuo dei requisiti previsti dalla certificazione UNI/PdR 125:2022, attraverso l'implementazione di programmi e azioni mirati nei seguenti ambiti chiave: valorizzazione delle diversità, inclusione organizzativa, supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro, wellbeing, empowerment femminile, equità nelle opportunità di carriera, formazione e sensibilizzazione culturale.
- **People Growth: Sviluppo e retention Key People**
Progettazione ed esecuzione di iniziative strutturate per la valorizzazione e lo sviluppo di Key People identificati (Next Generation, Driving Impact, Emerging Leaders), finalizzate al rafforzamento del loro potenziale, delle competenze distintive e della capacità di contribuire agli obiettivi strategici dell'organizzazione. Le attività sono orientate a sostenere la pipeline manageriale di Banca Generali, favorendo la retention dei talenti e la loro progressiva preparazione verso ruoli di crescente responsabilità, contribuendo alla sostenibilità di lungo periodo della leadership aziendale.

L'obiettivo può includere uno specifico riferimento alle iniziative individuali di:

- Gestione efficace della struttura coordinata;
- Obiettivo individuale di collaborazione.

(*) Escluse strutture del Contact Center, Front Office (filiali e succursali) e lunghe assenze.

SUSTAINABILITY COMMITMENT

Obiettivo definito annualmente in linea con le priorità strategiche che include una serie di iniziative di sostenibilità diversificate e correlate direttamente e indirettamente a tutte le componenti ESG (*Environmental, Social, Governance*), puntualmente identificate nelle schede individuali.

Per il 2026, l'obiettivo potrà includere iniziative correlate a tre differenti pillar:

- **Ambiente (E):**
 - Consolidamento del posizionamento nelle soluzioni d'investimento sostenibile, attraverso un'ulteriore crescita dell'AuM ESG nelle soluzioni gestite;
 - Valorizzazione dei fattori di rischio ESG all'interno del framework di pianificazione strategica, nel rispetto del principio di proporzionalità e in coerenza con le aspettative di vigilanza;
 - Avvio della fase pilota del nuovo strumento di monitoraggio delle emissioni GHG delle gestioni di portafoglio in linea con il Piano di Transizione.
- **Sociale (S):**
 - Diffusione della cultura ESG tramite la prosecuzione del percorso formativo rivolto all'intera popolazione aziendale, con un coinvolgimento ampio e trasversale;
 - Prosecuzione del progetto dedicato all'Accessibilità Digitale, volto alla definizione di un piano d'azione che includa linee guida strategiche e operative atte a garantire standard inclusivi;
- **Governance (G):**
 - Definizione di un modello strutturato di governance per la gestione degli impatti ambientali connessi alle attività operative del Gruppo Bancario, così da assicurare una supervisione chiara e una responsabilità diffusa sui temi climatici;
 - Formalizzazione del processo di engagement con gli stakeholder rilevanti all'interno del corpus normativo aziendale, in coerenza con le raccomandazioni dei principali organismi di riferimento;
 - Predisposizione di una normativa interna volta a uniformare e consolidare i flussi informativi ESG provenienti dalle società del Gruppo.

Nell'esercizio successivo a quello di riferimento viene verificato, ai fini dell'erogazione del *bonus*, 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 con previsione di meccanismi che evitino taluni effetti compensativi), 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 e il raggiungimento dei risultati, ove collegato ai risultati economici, viene verificato sulla base del bilancio consolidato del Gruppo Bancario.

Ad eccezione di quanto sopra, per il meccanismo di *MBO*, al fine di utilizzare variabili per misurare la *performance* e i rischi il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo beneficiario, possono non essere previsti obiettivi quantitativi attinenti ai risultati del bilancio consolidato del Gruppo Bancario a favore di obiettivi quantitativi individuali, connessi con il ruolo svolto nell'ambito del Gruppo (ferma comunque l'applicazione di c.d. *gate* come *infra* descritti).

Limitatamente allo strumento delle BSC, in sede di consuntivazione delle stesse, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, ha facoltà di apportare – secondo un approccio olistico e funzionale a pervenire a una misurazione quanto più possibile corretta, equilibrata ed equa delle performance di ciascuno – limitati e motivati aggiustamenti, in decremento ovvero in

incremento, alla quantificazione dei bonus individuali, per come derivante dalla mera applicazione deterministica della scheda obiettivi, al fine di riflettere eventi eccezionali, interni o esterni, o altri fattori che abbiano avuto un impatto sulle performance dei beneficiari e sul contesto e modalità con cui le medesime sono state conseguite. Possono al riguardo rilevare, a titolo esemplificativo, fattori eccezionali sopravvenuti (quali significativi mutamenti nello scenario macroeconomico, operazioni straordinarie, mutamenti normativi/regolamentari, ecc.) o particolari dinamiche di andamento generale del mercato che possano aver reso più agevole o più sfidante il raggiungimento degli obiettivi prefissati, ovvero ancora che possano aver determinato aggravii rispetto agli *effort* fisiologicamente connessi al ruolo, valutazioni di performance relativa in confronto con quella realizzata dai *competitor* o da c.d. *peer* interni alla Banca, eventuali rilevanti accelerazioni rispetto alle tempistiche prefissate per il conseguimento dei risultati o progetti assegnati, etc... Tali valutazioni, da condursi secondo un processo motivato e documentato, possono determinare scostamenti al valore iniziale a consuntivo della BSC entro un range molto limitato [del +/- 10%], senza poter comunque mai determinare un superamento dei valori massimi del bonus determinati ex ante (e, ovviamente, nel rispetto dell'applicabile rapporto fra remunerazione variabile/fissa).

5.3.3 Pay-out: differimento e pagamento in strumenti finanziari dell'erogazione del compenso variabile

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di *retention*²⁴ previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* corrisposte in *cash* e oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento in linea con i tassi di mercato.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di mandato con le società del Gruppo Banca Generali, viene meno il diritto dei beneficiari a ricevere le *tranches* di *bonus* non ancora erogate (ad eccezione delle tranche di azioni attribuite ma per le quali permane il vincolo di *retention*), fatte salve le ipotesi di maturazione dei requisiti pensionistici, morte o invalidità permanente, nuovo rapporto di lavoro all'interno del Gruppo Generali (anche con mutamento del contratto da lavoro subordinato in contratto d'agenzia quale Consulente Finanziario di Banca Generali) o in altro rapporto di lavoro che sottenda una prestazione professionale continuativa nei confronti della società, o risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per riorganizzazioni aziendali (fatta salva in ogni caso la possibilità di prevedere il mantenimento delle *tranches* differite nell'ambito di accordi di risoluzione consensuale del rapporto).

Nei casi di morte e invalidità totale alla prestazione lavorativa richiesta, a parziale deroga di quanto sopra previsto, le somme dovute per *bonus* differiti saranno immediatamente pagate *cash*, senza attendere la verifica del raggiungimento dei *gate* d'accesso degli anni successivi.

La Soglia di Rilevanza

In base alle modifiche introdotte dalle Disposizioni di Vigilanza, qualora il *bonus* effettivo maturato anche dal Personale più Rilevante della Banca sia minore o uguale a euro 50.000,00 e contestualmente a 1/3 della remunerazione totale del destinatario, sarà erogato integralmente nell'esercizio successivo a quello di riferimento (interamente in *cash*), dopo la verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dei risultati economici riguardanti l'esercizio di competenza e del superamento del *gate* di accesso.

L'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato

Nell'ambito del Gruppo bancario, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, viene fissato al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (euro 456.000,00 Rapporto EBA Dicembre 2024), l'importo particolarmente elevato preso come riferimento per la determinazione dei periodi di differimento e di percentuale di azioni impiegate per il pagamento della parte differita. Nel caso di corresponsione di una remunerazione variabile che rappresenti un importo particolarmente elevato ai soggetti indicati nel paragrafo 2.1, e al punto 4, terzo capoverso delle Disposizioni di Vigilanza, saranno previsti periodi di differimento e pagamenti in strumenti finanziari come di seguito specificato.

Determinazione del numero di azioni spettanti

La metodologia applicata per la determinazione del numero di azioni spettanti ai percettori considera: al numeratore, il 50% (o percentuale più elevata ove prevista) della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei *target* prefissati per l'esercizio

²⁴ Il Consiglio di Amministrazione – a fronte della verifica che tutte le condizioni previste siano state soddisfatte – potrà stabilire, a propria discrezione se attribuire, alle date indicate, azioni soggette a vincolo di indisponibilità ovvero attribuire le azioni solo al termine dei predetti periodi di vincolo (in tal caso, liberamente trasferibili sin dall'attribuzione). Resta inteso che anche in caso di attribuzione delle azioni al termine dei periodi di vincolo, ai beneficiari possono essere riconosciuti i dividendi sulle azioni maturate soggette a *retention*.

in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'azione (calcolata come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui viene approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio di riferimento²⁵).

Personale più Rilevante

Per il Personale più Rilevante, la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni.



Per i soggetti appartenenti al Personale più Rilevante sia Apicale che non Apicale, la cui remunerazione variabile non rappresenta un importo particolarmente elevato, il compenso variabile collegato a obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale pari al 50% in azioni Banca Generali con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*²⁶:

- › il 60% del *bonus* sarà erogato di norma entro il primo semestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › il 40% del *bonus* sarà erogato secondo un criterio *pro rata* lineare, con un ulteriore differimento di quattro anni dalla data di pagamento della prima quota: per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno.

Si riporta di seguito lo schema di liquidazione e disponibilità effettiva delle quote di premio:

		2027	2028	2029	2030	2031	2032	TOTALE
Personale più Rilevante Apicale e non Apicale con <i>bonus</i> > 50.000,00 euro e ≤ 456.000,00 euro	Maturazione							
	Contanti (50%)	30%	5%	5%	5%	5%		50%
	Azioni (50%)	30%	5%	5%	5%	5%		50%
		60%	10%	10%	10%	10%		100%
	Disponibilità							
	Contanti (50%)	30%	5%	5%	5%	5%		50%
	Azioni (50%)	-	30%	5%	5%	5%	5%	50%
		30%	35%	10%	10%	10%	5%	100%

Personale più Rilevante con importo particolarmente elevato di remunerazione variabile

Per i soggetti appartenenti al Personale più Rilevante non Apicale con importo particolarmente elevato di remunerazione variabile, la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 60%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni.



Per tali soggetti, il compenso variabile collegato a obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale pari al 50% in azioni Banca Generali con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*²⁷:

- › il 40% del *bonus* sarà erogato di norma entro il primo semestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › il 60% del *bonus* sarà erogato secondo un criterio *pro rata* lineare, con un ulteriore differimento di quattro anni dalla data di pagamento della prima quota: per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;

Si riporta di seguito lo schema di liquidazione e disponibilità effettiva delle quote di premio:

		2027	2028	2029	2030	2031	2032	TOTALE
Personale più Rilevante non Apicale con <i>bonus</i> > 456.000,00 euro	Maturazione							
	Contanti (50%)	20%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%		50%
	Azioni (50%)	20%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%		50%
		40%	15%	15%	15%	15%		100%
	Disponibilità							
	Contanti (50%)	20%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%		50%
	Azioni (50%)	-	20%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	50%
		20%	27,5%	15%	15%	15%	7,5%	100%

²⁵ I.e., con riferimento al bonus BSC 2026, sulla base della media del prezzo dell'Azione nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione che, nel 2027, approverà il progetto di bilancio dell'esercizio 2026.

²⁶ Fermo in ogni caso il rispetto di eventuali ulteriori obblighi di mantenimento ai sensi delle previsioni del Codice di Corporate Governance.

²⁷ Fermo in ogni caso il rispetto di eventuali ulteriori obblighi di mantenimento ai sensi delle previsioni del Codice di Corporate Governance.



Personale più Rilevante Apicale con importo particolarmente elevato di remunerazione variabile

Per i soggetti appartenenti al Personale più Rilevante Apicale con importo particolarmente elevato di remunerazione variabile (euro 456.000,00), la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 60%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 5 anni.

Per tali soggetti, il compenso variabile collegato a obiettivi di breve periodo sarà erogato per una percentuale maggiore del 50% in azioni Banca Generali con il seguente meccanismo di assegnazione e *retention*²⁸:

- › il 40% del *bonus* sarà erogato di norma entro il primo semestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento, per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › il 60% del *bonus* sarà erogato secondo un criterio *pro rata* lineare, con un ulteriore differimento di cinque anni dalla data di pagamento della prima quota, per il 45% in *cash* e per il 55% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;

Si riporta di seguito lo schema di liquidazione e disponibilità effettiva delle quote di premio:

		2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	TOTALE (*)
Personale più Rilevante Apicale con <i>bonus</i> > 456.000,00 euro	Maturazione								
	Contanti (50%)	20%	5,4%	5,4%	5,4%	5,4%	5,4%		47%
	Azioni (50%)	20%	6,6%	6,6%	6,6%	6,6%	6,6%		53%
		40%	12%	12%	12%	12%	12%		100%
	Disponibilità								
	Contanti (50%)	20%	5,4%	5,4%	5,4%	5,4%	5,4%		47%
	Azioni (50%)	-	20%	6,6%	6,6%	6,6%	6,6%	6,6%	53%
		20,0%	25,4%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	6,6%	100%

(*) Totale arrotondato.

In caso di formalizzazione di una Offerta Pubblica di Acquisto o Offerta Pubblica di Scambio o altra operazione che possa comportare un cambio di controllo di Banca Generali, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà (ma non l'obbligo) di anticipare in tutto o in parte la maturazione dei diritti (e quindi l'Attribuzione delle Azioni), secondo il criterio *pro-rata temporis*, ai termini e condizioni che verranno stabiliti ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalla normativa applicabile. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì adeguare le previsioni del Piano, ove necessario e/o opportuno, alle normative italiane o straniere applicabili rispetto alle quali una o più delle clausole del medesimo risultino incompatibili e/o contrarie. Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva dei sistemi di incentivazione (c.d. "Clausola di Mutamento Sfavorevole delle Condizioni"), ponendo in essere gli opportuni e/o necessari correttivi ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente politica e della normativa regolamentare e la salvaguardia anche prospettica dei livelli di patrimonializzazione e liquidità.



5.4 Piani di incentivazione di medio-lungo termine: Long Term Incentive

I piani di incentivazione di medio-lungo termine, come di seguito descritti, rappresentano uno degli strumenti che compongono la componente variabile complessiva di riferimento del *top management* del Gruppo ed, in particolare, quello volto a valorizzare e riflettere gli obiettivi di medio-lungo termine del Gruppo, nella definizione della remunerazione variabile dei soggetti suindicati, peraltro attraverso un pagamento interamente in azioni della Banca.

²⁸ Fermo in ogni caso il rispetto di eventuali ulteriori obblighi di mantenimento ai sensi delle previsioni del Codice di Corporate Governance.

Piano LTI 2026

Per il 2026 è previsto un piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni di Banca Generali, *Long Term Incentive* di Gruppo Banca Generali (Piano LTI 2026).

Il piano, nel rispetto della normativa di legge e regolamentare applicabile, nonché in linea con la migliore prassi in materia, è volto a perseguire l'obiettivo della crescita di valore delle azioni di Banca Generali e per gli altri *stakeholder* allineando, al contempo, l'interesse economico dei beneficiari a quello degli azionisti.

Il Piano persegue infatti i seguenti obiettivi:

- › stabilire una correlazione tra la componente di remunerazione variabile collegata ad obiettivi di medio-lungo termine e la creazione di valore per gli azionisti, avuto in ogni caso riguardo della sostenibilità di Gruppo Bancario e dei risultati effettivamente conseguiti;
- › sviluppare la cultura della *performance* secondo una logica di gruppo;
- › contribuire alla creazione di un equilibrato mix tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione dei Beneficiari;
- › fidelizzare il management a livello di Gruppo Bancario.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede che le azioni siano assegnate e rese disponibili ai beneficiari in un idoneo arco temporale differito pluriennale subordinatamente al raggiungimento di condizioni di *performance* di Gruppo Banca Generali e alla verifica del raggiungimento dei relativi *gate* come di seguito dettagliato.

Il piano si basa quindi sui seguenti aspetti fondamentali:

- › l'incentivo collegato al raggiungimento degli obiettivi viene erogato attraverso l'assegnazione di azioni ordinarie di Banca Generali S.p.A.;
- › il diritto a ricevere le azioni è connesso alla verifica del superamento di una soglia d'accesso, definita dal Consiglio di Amministrazione e che rappresenta in tal senso una condizione sospensiva;
- › la valutazione complessiva della *performance* è determinata attraverso la valutazione di obiettivi di Gruppo Banca Generali, come illustrato nelle tabelle sottostanti.

Beneficiari

Il perimetro dei beneficiari del piano di Long Term Incentive (LTI) può comprendere l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Direttori Generali delle Controllate, i Responsabili di funzioni a riporto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali, nonché altri membri del personale di Banca Generali S.p.A. ad esclusione del personale appartenente alle funzioni di controllo, e/o altri membri del personale di Controllate del Gruppo Bancario. I beneficiari sono individuati dal Consiglio di Amministrazione al lancio del Piano, in considerazione della rilevanza del ruolo rivestito nel Gruppo Bancario e in un'ottica di creazione di valore.

Struttura del piano e funzionamento

Il Piano prevede che il numero di azioni effettivamente attribuite e alla fine del periodo di *performance* sia direttamente correlato al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo Bancario.

Sono stati individuati i seguenti obiettivi²⁹:

- › tROE³⁰;
- › *Adjusted EVA*³¹;
- › indicatore di sostenibilità composto dal (i) *Target* di riduzione di impronta Carbonica degli investimenti in emittenti corporate nel perimetro proprietà, gestioni patrimoniali e BG Fund Management Luxembourg, misurata in tCO₂/milioni di euro, (ii) *Target* su ore di formazione: valorizzazione delle persone con focus sullo sviluppo delle competenze, anche mediante iniziative di upskilling e reskilling, attraverso l'erogazione di ore di formazione dedicate, e dal (iii) *Target* su assunzioni giovani: politiche di assunzione orientate all'inserimento di giovani risorse, a supporto della continuità generazionale e della sostenibilità organizzativa nel medio-lungo periodo.

²⁹ I ratios sono calcolati al netto delle operazioni straordinarie, sterilizzando tutti i ricavi e costi non ricorrenti connessi a tali operazioni nell'esercizio in cui sono realizzate. I *target* si intendono al netto della componente straordinaria del Contributo salva banche (FITD/BRRD) e non comprendono eventuali impatti straordinari (natura fiscale o altro).

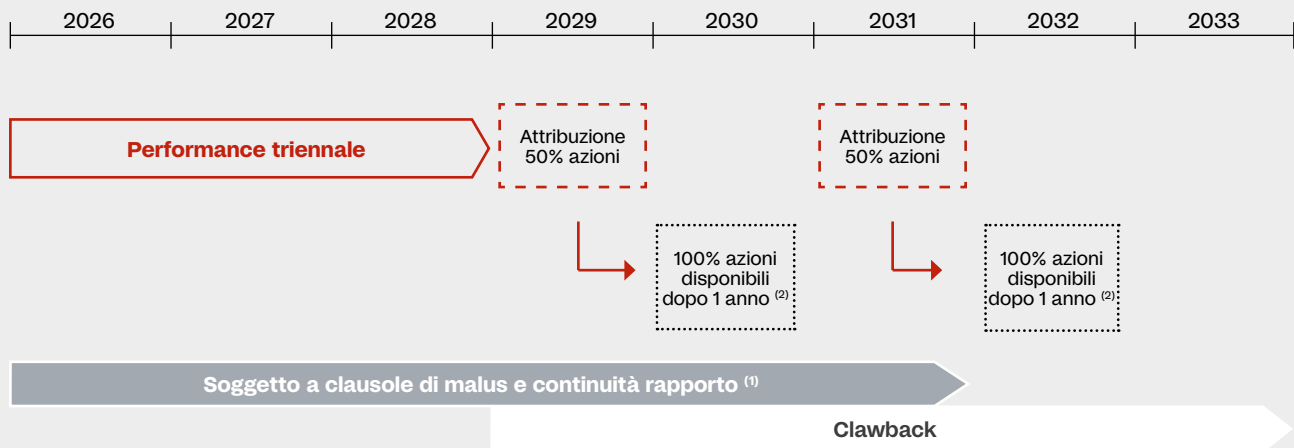
³⁰ Indicatore che mette in relazione l'utile netto con il patrimonio netto *adjusted*.

³¹ Indicatore che esprime la creazione di valore attraverso la rettifica del *Recurring Net Profit* dell'elemento relativo al costo del capitale.

Per quanto riguarda i *gate* di accesso sono previsti:

- › due indicatori che rappresentano delle soglie di accesso specifiche del Gruppo bancario connessi al *Common Equity Tier 1 ratio* e al *Liquidity Coverage Ratio*, al cui raggiungimento è subordinato il diritto all'assegnazione delle azioni (100%). In ciascun anno del piano e alla fine del periodo di *performance* triennale, si effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento delle soglie di accesso.

La struttura del piano è la seguente:



(1) Salvo quanto previsto per le condizioni di cd. «good leaver».

(2) Al netto delle azioni attribuite che potrebbero essere alienate dai Beneficiari ai fini di sostenere gli oneri fiscali collegati all'attribuzione stessa.

In linea con le prassi di mercato e con le aspettative degli investitori, si prevede che le azioni siano assegnate e rese disponibili ai beneficiari in un orizzonte temporale complessivo di 7 anni.

In ciascun anno del Piano, alla fine del periodo di *performance* triennale e, in ogni caso, alla fine dell'ulteriore periodo di differimento, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento delle soglie di accesso di Gruppo Bancario.

Appurato il superamento dei *gate* di accesso, viene quindi verificato il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo Bancario.

Il livello di *performance* è espresso in percentuale rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi, determinato con riferimento a *basket* indipendenti, relativi rispettivamente a *Adjusted EVA*, *tROE* e dell'indicatore di sostenibilità.

I risultati finali dei *basket* sono calcolati utilizzando la metodologia di interpolazione lineare.

Il livello di incentivo di lungo termine massimo è pari al 100% del compenso fisso di Amministratore Delegato/Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategica e ad una percentuale generalmente tra il 50% e il 100% per i restanti beneficiari, a seconda della posizione ricoperta e tenuto conto delle previsioni regolamentari.

Non è prevista la partecipazione al Piano LTI dei membri delle c.d. funzioni di controllo. Tra i potenziali beneficiari del piano possono invece essere compresi il Chief People Officer e CFO & Strategy³², evidenziandosi al riguardo che, in tale ipotesi:

- › la percentuale del bonus LTI da questi conseguibile sarebbe più bassa della soglia inferiore del *range* sopra indicato;
- › in ogni caso, la componente di remunerazione variabile annuale, collegata agli obiettivi della specifica funzione, come declinati nell'ambito del sistema di incentivazione c.d. *Balanced Scorecard*, sarebbe comunque prevalente rispetto a quella legata al piano LTI, e la remunerazione variabile complessiva (comprensiva di ambedue le componenti) sarebbe comunque inferiore alla remunerazione fissa;
- › l'effettiva attribuzione del bonus LTI, oltre a essere subordinata al superamento dei *gate* previsti per la generalità dei partecipanti, sarebbe altresì condizionata ad una valutazione positiva in ordine al conseguimento degli obiettivi legati alla specifica funzione nell'ambito del citato sistema di incentivazione annuale (*Balanced Scorecard*), dimodoché nessun incentivo verrebbe erogato a titolo di LTI, anche in caso di conseguimento dei relativi obiettivi, ove non si avverasse tale condizione.

³² CFO & Strategy, fintantoché ricoprirà anche il ruolo di Dirigente Preposto.

Gruppo Banca Generali (100%)

LTI VESTING	40%		40%		20%	
	TROE	+	ADJUSTED EVA	+	INDICATORE DI SOSTENIBILITÀ	
					TARGET DI RIDUZIONE DI IMPRONTA CARBONICA DEGLI INVESTIMENTI (10%)	TARGET SU ORE DI FORMAZIONE (5%)
						TARGET SU ASSUNZIONI GIOVANI (5%)
0%	< 27%		< 210 mln€		< -48%	< 137.000
Target vesting	30%		220 mln€		-50%	152.000
Maximum vesting	≥ 33%		≥ 230 mln€		≥ -52%	≥ 167.000

Valori di riferimento: Calcolo finale sulla base di interpolazione lineare in linea con la metodologia dello scorso anno.

Può essere prevista un'eventuale modulazione dei pesi degli obiettivi per prevedere un maggior peso degli obiettivi ESG per alcune funzioni identificate dalla regolamentazione di riferimento.

Attribuzione delle azioni

Il numero massimo di azioni assegnabili viene determinato all'inizio del piano ed è dato dal rapporto fra l'importo massimo di *bonus* e il valore dell'azione, quest'ultimo calcolato come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la seduta del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio di esercizio di Banca Generali e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del piano. Al termine del periodo triennale viene effettuata la valutazione finale sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti.

Le azioni effettivamente maturate saranno attribuite secondo il seguente schema:

- al termine del triennio di *performance*, è prevista l'attribuzione del 50% delle azioni maturate sulla base dei risultati raggiunti; le azioni sono soggette ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno³³;
- il restante 50% delle azioni maturate è soggetto ad ulteriori due anni di differimento durante i quali la quota maturata può azzerarsi qualora non siano superati i *gate* di Gruppo bancario previsti dal Piano, e/o al verificarsi di un'ipotesi di *malus* e sempreché sia ancora in essere a tale data il Rapporto con il Gruppo bancario; le azioni sono soggette ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno³⁴.

I vincoli di indisponibilità sulle azioni, come sopra indicati, permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto con il beneficiario, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione, o di un suo componente appositamente delegato, di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del beneficiario, ovvero anche con riferimento ad azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione. Sono poi fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di mantenimento ai sensi delle previsioni del Codice di *Corporate Governance*.

Il piano non prevede meccanismi di "*dividend equivalent*", in linea con la normativa e con le prassi più diffuse nel mercato bancario.

È prevista una specifica disciplina circa le conseguenze della cessazione del rapporto sui diritti assegnati ai beneficiari, come illustrata nel dettaglio nel documento informativo redatto ex art. 114-bis TUF.

Ai fini dell'attuazione del Piano, le azioni ordinarie oggetto di assegnazione gratuita ai beneficiari dello stesso riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che la Società potrà acquistare in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

In presenza di fattori suscettibili di influire su elementi costitutivi del piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Banca Generali e/o il Gruppo bancario e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative o al perimetro di Gruppo bancario e/o di Gruppo Generali, *compliance* con specifiche normative di settore, modifiche ai piani strategici pluriennali, eccetera) il Consiglio di Amministrazione potrà apportare alla struttura del piano le modifiche e integrazioni ritenute necessarie o opportune al fine di mante-

³³ Salva la possibilità del Beneficiario di alienare esclusivamente un numero di azioni di valore pari all'ammontare degli oneri fiscali in capo ai Beneficiari in relazione all'attribuzione stessa.

³⁴ Salva la possibilità del Beneficiario di alienare esclusivamente un numero di azioni di valore pari all'ammontare degli oneri fiscali in capo ai Beneficiari in relazione all'attribuzione stessa.

nere invariati – nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile – i suoi contenuti sostanziali ed economici.

In particolare, in caso di formalizzazione di una Offerta Pubblica di Acquisto o Offerta Pubblica di Scambio o altra operazione che possa comportare un cambio di controllo di Banca Generali, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà (ma non l'obbligo) di anticipare in tutto o in parte la maturazione dei diritti (e quindi l'Attribuzione delle Azioni), secondo il criterio *pro-rata temporis*, ai termini e condizioni che verranno stabiliti ad insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare e dalla normativa applicabile. Il Consiglio di Amministrazione potrà altresì adeguare le previsioni del Piano, ove necessario e/o opportuno, alle normative italiane o straniere applicabili rispetto alle quali una o più clausole del Piano risultino incompatibili e/o contrarie.

Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva dei sistemi di incentivazione (c.d. "Clausola di Mutamento Sfavorevole delle Condizioni"), ponendo in essere gli opportuni e/o necessari correttivi ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione, fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente politica e della normativa regolamentare e la salvaguardia anche prospettica dei livelli di patrimonializzazione e liquidità.

La Società ha la facoltà di corrispondere, nel rispetto delle normative di settore applicabili, anche a singoli beneficiari del piano, in luogo e in sostituzione totale o parziale dell'assegnazione delle azioni, un importo in denaro calcolato sulla base del valore delle azioni nel mese precedente la data di assegnazione fermo restando il rispetto degli altri termini e delle condizioni rilevanti del piano applicabili.

L'erogazione e l'effettivo pagamento saranno soggetti alle clausole di *malus* e *claw-back* di cui al par. 5.2.3.

Con riferimento al Personale più Rilevante, in conformità con quanto deliberato dalla Assemblea in termini di limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, viene applicato, se del caso, il "meccanismo di «cap»" previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione.

I piani in essere

La remunerazione variabile di medio-lungo termine di Banca Generali per quanto concerne i piani in corso avviati in precedenti esercizi, di cui sono destinatari l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, alcuni dirigenti con responsabilità strategiche nonché altri dirigenti individuati in considerazione della rilevanza del ruolo, si sostanzia in piani pluriennali, avviati in ciascun esercizio e basati su azioni di Banca Generali: *Long Term Incentive* di Banca Generali. In particolare, si segnala che sono attualmente in essere il Piano LTI 2024-2026 e il Piano LTI 2025-2027.

5.5 Una tantum

Possono essere previste eventuali *una tantum*, di importo contenuto, correlati alla realizzazione di progetti non già inseriti nelle *BSC*/schede incentivo dell'anno di riferimento. Tali importi saranno comunque soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile della Banca in relazione alla categoria di appartenenza del soggetto beneficiario (es. eventuali obblighi di differimento e *retention*; eventuale pagamento in strumenti finanziari³⁵; *malus* e *claw back*).

Eventuali *una tantum*, di importo comunque contenuto, determinati su base discrezionale nell'ambito del processo di valutazione della prestazione, possono essere corrisposti con cadenza annuale al personale dipendente appartenente alle categorie di dirigenti, quadri direttivi e impiegati.

³⁵ Per queste componenti della Remunerazione Variabile, il prezzo dell'azione è calcolato come media dei prezzi nei tre mesi precedenti il mese di riconoscimento della componente upfront.

5.6 Bonus d'ingresso

In via straordinaria, nell'ottica di attrarre figure chiave dal mercato, possono essere altresì accordati trattamenti *una tantum* specifici in fase di inserimento. Queste componenti, che vengono previste solo in via eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non sono riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altre società del Gruppo bancario. Gli importi riconosciuti quali *Bonus* di ingresso, in linea con le Disposizioni di Vigilanza, non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e, quando sono corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, non concorrono alla determinazione del limite del rapporto variabile/fisso.

5.7 Retention bonus

Nell'ambito della strategia retributiva di *talent retention*, possono altresì essere riconosciuti dei *retention bonus*, nell'ottica di trattenere figure chiave dal mercato. Tali *retention bonus* possono essere accordati a seguito di *iter* decisionale specifico volto ad attestare la sussistenza di motivate e documentate ragioni legate alla permanenza del personale. Conseguentemente, tali bonus sono corrisposti non prima del termine di un periodo predeterminato o del verificarsi di un evento stabilito.

I *retention bonus* costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggetti a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso³⁶, eventuale pagamento in strumenti finanziari³⁷ e sui meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* (es. in caso di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca).

I *retention bonus* non possono inoltre essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla *performance* dell'individuo, della singola *business unit*, nonché della banca e del l'eventuale gruppo di appartenenza.

Salvo casi eccezionali ed opportunamente giustificati, i *retention bonus* non possono essere riconosciuti più volte alla stessa risorsa, a meno che non sia dimostrabile la sussistenza di ragioni specifiche per il riconoscimento di *retention bonus* in momenti diversi.

³⁶ In caso di assegnazione al Personale più Rilevante

³⁷ Per queste componenti della Remunerazione Variabile, il prezzo dell'azione è calcolato come media dei prezzi nei tre mesi precedenti il mese di riconoscimento della componente upfront.

6. Gli ulteriori elementi del sistema di remunerazione³⁸

6.1 Durata dei contratti, preavviso e meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto

Il presente paragrafo disciplina limiti, criteri e modalità di erogazione di eventuali trattamenti economici che possono essere riconosciuti – in aggiunta al TFR e al periodo di mancato preavviso di legge e di contratto (ove applicabili) – in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione e/o di cessazione anticipata della carica (di seguito anche la “**Severance**”).

La *Severance* è definita dalla Banca in conformità con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore e in applicazione dei seguenti principali criteri generali³⁹ (ponderati e bilanciati alla luce delle particolarità del singolo caso concreto):

- › durata del rapporto;
- › *performance*, al netto dei rischi, del soggetto interessato e relativi comportamenti individuali;
- › *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca;
- › età e altre particolari condizioni del soggetto interessato;
- › interesse aziendale ad addivenire a una risoluzione consensuale del rapporto;
- › motivazioni alla base della risoluzione del rapporto e rischio di contenzioso nel caso alternativo di recesso unilaterale della Banca.

Nei casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e/o di collaborazione, all'interessato potrà essere riconosciuto⁴⁰, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti e in aggiunta al periodo di preavviso dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili, una eventuale indennità forfettaria omnicomprensiva di importo equivalente a un massimo di 24 mensilità di c.d. “Remunerazione Ricorrente”⁴¹ (per tale intendendosi (i) per i dipendenti la retribuzione annua lorda incrementata della media di quanto effettivamente percepito a titolo di componente di breve termine della remunerazione variabile (*BSC/MBO*) nell'ultimo triennio, e (ii) per i Consulenti Finanziari, la media della remunerazione ricorrente⁴² dell'ultimo periodo). Il predetto limite massimo di 24 mensilità deve intendersi, inclusivo anche del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza (come infra indicato anche al paragrafo 5.2).

Nel caso in cui una stessa persona ricopra la posizione di Amministratore Delegato e di Direttore Generale, ai fini del calcolo dell'importo, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda, di compenso per la carica di 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'utilizzo della Remunerazione Ricorrente per il calcolo della mensilità di *Severance* consente alla Banca di tenere conto – nella quantificazione della *Severance* stessa – delle *performance* conseguite nel tempo dal soggetto interessato, giacché la stessa, come sopra indicato, valorizza l'eventuale remunerazione variabile corrisposta allo stesso nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto.

³⁸ La definizione dei pacchetti retributivi e delle relative previsioni e trattamenti tiene anche conto del contesto normativo e di mercato applicabile alle società controllate nel rispetto della normativa locale e di settore.

³⁹ Al di fuori dalle ipotesi in cui sia determinata da un terzo indipendente (es. giudice o arbitro).

⁴⁰ Nessun trattamento viene erogato in presenza di una giusta causa di recesso su iniziativa della Società ovvero in caso di dimissioni volontarie/recesso (senza giusta causa) del soggetto interessato.

⁴¹ L'importo non potrà comunque superare il valore massimo di 4,5 milioni di euro. Rispetto alla previsione regolamentare che richiede l'indicazione di un limite massimo anche in termini di annualità fissa, si segnala che il limite di 24 mesi di Remunerazione Ricorrente, nel caso di un soggetto per cui trova applicazione il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa pari a 2:1 le annualità fisse massime da considerare risulterebbero in via del tutto teorica pari a sei. Tale limite, del tutto teorico, non può di fatto essere raggiunto in considerazione della struttura della metodologia di calcolo della Remunerazione Ricorrente applicata.

⁴² Come definita – per i consulenti operanti in qualità di agenti – dalle Disposizioni di Vigilanza.

Al riguardo si precisa quanto segue:

- a) gli Amministratori (che non intrattengano al contempo un rapporto di lavoro subordinato con la Banca) operano in forza del relativo mandato sociale triennale, e, di norma, non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro, coerentemente con la natura del relativo rapporto, alcun periodo di preavviso;
- b) i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (che rientrano nella più ampia categoria del Personale più Rilevante) operano, di norma, nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato; il relativo periodo di preavviso, dovuto per legge in caso di recesso ad iniziativa aziendale (in difetto di giusta causa) è calcolato, di regola, sulla base delle previsioni del contratto collettivo attualmente applicato dalla Società (il CCNL Dirigenti Settore del Credito).

Per quanto riguarda in particolare l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale, questi intrattiene con la Società al contempo un rapporto di amministrazione (di durata triennale, salvo i rinnovi di tempo in tempo eventualmente deliberati dall'assemblea) e un rapporto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato (regolato, come nel caso degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dal Contratto Collettivo per i Dirigenti Settore del Credito, e cui trova dunque applicazione, ai sensi di legge, un periodo di preavviso nella misura prevista dal citato contratto collettivo).

Il contratto individuale in essere alla data di riferimento con l'Amministratore Delegato/Direttore Generale contiene una specifica disciplina convenzionale della cessazione del rapporto che prevede – in casi di risoluzione del rapporto dirigenziale (o revoca della carica o della delega) puntualmente identificati⁴³ – l'erogazione, in aggiunta al periodo di preavviso dovuto per legge e contratto collettivo⁴⁴, di un importo da calcolarsi sulla base della formula predefinita illustrata.

Il contratto prevede altresì a seguito della cessazione del rapporto (con l'esclusione di taluni specifici casi⁴⁵), un patto di non concorrenza della durata di 6 mesi, a fronte di un corrispettivo pari alla remunerazione fissa prevista per il periodo di riferimento corrispondente ed una penale pari al doppio di tale importo.

La *Severance* sarà complessivamente calcolata nel rispetto del limite indicato.

Con riferimento alla categoria del restante Personale Rilevante (che ricomprende anche gli amministratori non esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche), non sono invece attualmente in essere accordi che disciplinino *ex ante* la cessazione del rapporto.

Eventuali accordi raggiunti con qualunque membro del Personale Rilevante in occasione della cessazione del rapporto (come pure nuovi contratti eventualmente sottoscritti, a seguito dell'approvazione della presente politica, per disciplinare *ex ante* la cessazione del rapporto) vengono definiti nel rispetto dei limiti e dei criteri indicati nel presente paragrafo.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *Severance*, ove determinata sulla base di formule predefinite, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa previsto per il Personale più Rilevante. A tal riguardo, in linea con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore e nell'ambito dei criteri e dei limiti sopra indicati, la Banca ha elaborato, con riferimento al Personale più Rilevante (fatte salve le precisazioni che seguono), la seguente formula predefinita:

Importo Base +/- Fattori Correttivi

L'Importo Base è calcolato sulla base della anzianità aziendale, come segue:

- › fino a 3 anni: 6 mesi di Remunerazione Ricorrente;
- › oltre 3 anni e fino a 6 anni: 8 mesi di Remunerazione Ricorrente;
- › oltre 6 anni e fino a 10 anni: 10 mesi di Remunerazione Ricorrente;
- › oltre 10 anni e fino a 15 anni: 12 mesi di Remunerazione Ricorrente;
- › oltre 15 anni: 15 mesi di Remunerazione Ricorrente.

⁴³ Coerentemente con quanto previsto per la generalità dei dipendenti, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale il pagamento di *Severance* può essere previsto solo nell'ipotesi di cessazione del rapporto dovuta a recesso su iniziativa della Società in assenza di giusta causa ovvero di dimissioni per giusta causa (nel caso specifico, nozione in cui si intende ricompresa l'ipotesi di modifica sostanzialmente peggiorativa del ruolo o il peso nell'ambito della struttura organizzativa, anche successivamente alla revoca della carica o della delega).

⁴⁴ O all'erogazione della relativa indennità sostitutiva, calcolata come per legge e contratto collettivo.

⁴⁵ In particolare, i casi di cessazione del rapporto dovuta a recesso su iniziativa della Società in assenza di giusta causa ovvero di dimissioni per giusta causa.

Per la sola posizione di Amministratore Delegato e Direttore Generale alla data di riferimento, l'Importo Base è calcolato in applicazione della seguente formula: $24 \times (\text{Remunerazione Ricorrente})^{46}/12$).

Anche per i Consulenti Finanziari legati alla Banca da un rapporto di agenzia e appartenenti al Personale più Rilevante, la Banca potrà – a suo discrezionale giudizio – decidere di applicare la formula predefinita⁴⁷. Ove applicata, per tali soggetti l'Importo Base è pari all'importo massimo di cui al comma 3 dell'art. 1751 c.c. calcolato considerando quale retribuzione, in luogo delle provvigioni, la complessiva Remunerazione Ricorrente come sopra definita.

Come indicato nella formula predefinita, l'Importo Base può essere diminuito ovvero incrementato⁴⁸ di una determinata percentuale derivante dall'applicazione, a ciascuna *Severance* individualmente riconosciuta, di specifici Fattori Correttivi, relativi a:

- › media delle *performance* del soggetto degli ultimi 3 anni;
- › *performance* della banca, con particolare riferimento ai livelli patrimoniali e di liquidità;
- › età anagrafica;
- › eventuale avvenuta maturazione del diritto a un trattamento pensionistico;
- › rischio concreto di soccombenza in giudizio (anche tenendo conto di eventuali indicazioni fornite dall'autorità giudiziaria/arbitrale e/o da legali esterni);
- › strategicità del ruolo/posizione ricoperta;
- › comportamenti individuali (con particolare riferimento all'eventuale presenza di c.d. *compliance breach* accertati).

La Banca disciplina in modo analitico, con apposito documento interno, i criteri di applicazione dei Fattori Correttivi, attribuendo a ciascuno un peso percentuale in diminuzione ovvero aumento dell'Importo Base.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari sono identificati Fattori Correttivi *ad hoc*⁴⁹, puntualmente indicati e analiticamente disciplinati in un apposito documento interno.

Fermo il rispetto del limite massimo alla *Severance* sopra indicato, l'applicazione dei Fattori Correttivi può determinare una variazione in aumento fino a un massimo di +60%⁵⁰, e/o una variazione in diminuzione fino a un massimo di -100%⁵¹ dell'ammontare complessivo della *Severance*.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la *Severance*, ove determinata sulla base delle formule sopra indicate, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientra nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione fissa e variabile.

La *Severance* è corrisposta in conformità a quanto previsto dalle ricordate Disposizioni di Vigilanza di tempo in tempo vigenti e dalla politica di remunerazione della Banca. In particolare, ove previsto, l'erogazione della *Severance* è soggetta a differimento e corrisposta in parte in strumenti finanziari⁵².

La *Severance* è assoggettata a *gate* d'accesso e a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw-back*) previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra il resto, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca e del Gruppo (e comunque definiti in coerenza, da un lato, col quadro regolamentare e, dall'altro con la peculiare natura e caratteristiche della *Severance*)⁵³.

⁴⁶ Calcolata, come sopra indicato, includendo anche i compensi erogati nell'ambito del rapporto di amministrazione (fisso e media del variabile di breve termine dell'ultimo triennio).

⁴⁷ A ogni modo, anche ove non sia applicata la formula predefinita di cui sopra, l'ammontare della *Severance* eventualmente riconosciuta, in aggiunta al preavviso, rispetta i limiti massimi e i criteri generali sopra indicati (oltre a essere riconosciuta nel rispetto dell'applicabile rapporto fra remunerazione fissa e variabile, ove corrisposta a membri del Personale più Rilevante).

⁴⁸ Comunque, entro il limite massimo di 24 mensilità sopra indicato.

⁴⁹ Anche per tenere conto delle peculiarità del rapporto giuridico (di agenzia, anziché di lavoro subordinato) con gli stessi intercorrente.

⁵⁰ Salvo per quanto riguarda i Consulenti Finanziari legati alla Banca da un rapporto di agenzia, per i quali, fermo il rispetto del limite massimo alla *Severance* sopra indicato, tale percentuale può essere incrementata di un ulteriore 40%.

⁵¹ In particolare, la variazione in diminuzione può arrivare a -100% in caso di mancato superamento del *gate* di Gruppo ovvero in presenza di accertati comportamenti individuali di gravità tale da fondare una giusta causa di licenziamento. Inoltre, l'importo riconosciuto a titolo di *Severance* può essere ridotto o azzerato al verificarsi di ipotesi di *malus* e *claw-back*.

⁵² Per la *Severance*, il prezzo dell'azione è calcolato come media dei prezzi nei tre mesi precedenti la sottoscrizione dell'accordo che preveda il riconoscimento della *Severance* stessa (ovvero nei tre mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro in caso di accordi stipulati *ex ante*). Nel caso di corresponsione di una remunerazione variabile ai soggetti indicati nel paragrafo 2.1, punto 4, terzo capoverso delle Disposizioni di Vigilanza, che rappresenti un "importo particolarmente elevato" (come individuato nella Politica in materia di Remunerazione), il pagamento della stessa rispetterà i criteri specificamente indicati nella Politica in materia di Remunerazione (in termini di periodo di differimento e percentuale di azioni impiegate per il pagamento della parte differita).

⁵³ Sono fatte salve le eccezioni e deroghe al Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.3 ("Deroghe") delle Disposizioni di Vigilanza.

L'accordo per la corresponsione di *Severance* include clausole di rinuncia in via generale a ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico di amministrazione e alla loro risoluzione, nonché a 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 estende ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti e alla loro cessazione.

Con riferimento agli effetti della cessazione del rapporto sui piani di incentivazione, si veda quanto illustrato al riguardo al paragrafo 5.3 (per la componente variabile di breve periodo) e al paragrafo 5.4 (per la componente variabile a medio-lungo termine).

Di norma non vengono stipulati contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto del personale e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Per quanto riguarda l'assegnazione o il mantenimento di benefici monetari per il periodo successivo alla cessazione del rapporto, si veda quanto illustrato al paragrafo 5.1 e 5.3.

6.2 Patti di stabilità, di prolungamento del preavviso e patti di non concorrenza

In specifiche situazioni, soprattutto in una logica di *retention*, è possibile prevedere la sottoscrizione sia con dipendenti, anche appartenenti al Personale più Rilevante, sia con Consulenti Finanziari, di patti di stabilità e di prolungamento del preavviso, nel rispetto delle previsioni di Banca d'Italia. Possono inoltre essere stipulati – tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto – patti di non concorrenza o di speciale riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto così come previsto per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Il corrispettivo di tali patti, di durata comunque limitata, è determinato, ai sensi della normativa applicabile, rispettivamente all'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo bancario nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società e/o del Gruppo bancario o divulgasse informazioni che (anche se non qualificabili come riservate ai sensi di legge) potrebbero anch'esse arrecare nocumento alla Società e/o al Gruppo bancario, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato. In ogni caso, tale corrispettivo, non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della retribuzione ricorrente da ultimo goduta dal soggetto interessato parametrata al periodo di durata del patto.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni di cui al presente paragrafo, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. Tale corrispettivo inoltre non concorre al calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascuno anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. In ogni caso, tale corrispettivo è considerato ai fini del calcolo del limite massimo alle *Severance* sopra indicato, pari a 24 mensilità di Remunerazione Ricorrente.

6.3 Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo Generali

Alla luce dell'esperienza positiva maturata nelle precedenti edizioni del programma We SHARE, avviate nel 2019 e nel 2023, e in considerazione della prossima conclusione di We SHARE 2.0, anche per il 2026 il personale del Gruppo Bancario – come eventualmente individuato dal Consiglio di Amministrazione – con esclusione dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri del Personale più Rilevante, potrà essere invitato a partecipare al nuovo piano di azionariato diffuso per i dipendenti del Gruppo Generali: We SHARE 3.0.

In continuità con le edizioni precedenti, l'iniziativa si propone di rafforzare ulteriormente la promozione di un contesto partecipativo e inclusivo, favorendo l'engagement delle persone nel perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, lo sviluppo di una cultura di ownership ed empowerment, nonché la partecipazione attiva alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Il piano

offrirà ai beneficiari la possibilità di acquistare azioni Generali a condizioni agevolate e di riceverne ulteriori gratuitamente al raggiungimento di specifici obiettivi, secondo termini e modalità che saranno dettagliati nella documentazione informativa predisposta e pubblicata da Generali, cui si rinvia.

7. Il pay mix per ruolo e funzioni⁵⁴

7.1 Organi sociali

7.1.1 Componenti del 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, avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore in merito.

La remunerazione dei componenti non esecutivi, ivi compreso il Presidente, e indipendenti del Consiglio di Amministrazione è, quindi, composta esclusivamente da una componente fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico; gli stessi non sono 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 nemmeno piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa e/o parametrata al numero di riunioni cui il consigliere presenza – rispetto a quanto già percepito in qualità di membri del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse e avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore, in cui vengono esaminate le retribuzioni degli amministratori e 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 anche sulla base di analisi comparative con figure analoghe.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato si rinvia all'apposito paragrafo 7.2.1 relativo ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa infine che a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O, come di seguito illustrata al paragrafo 7.1.3.

7.1.2 Componenti del 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. La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale è composta da una componente fissa e da una componente parametrata al numero di riunioni cui il Sindaco presenza. 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 compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale, in conformità alle previsioni normative vigenti, 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 di seguito illustrata al paragrafo 7.1.3.

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

In linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari e tenuto conto degli elementi caratterizzanti lo svolgimento dell'attività d'impresa della Banca e del Gruppo, l'Assemblea dei Soci 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 dei Soci;

⁵⁴ La definizione del pacchetto retributivo per le diverse categorie di dipendenti può tenere conto del contesto normativo e di mercato applicabile alle società controllate nel rispetto della normativa locale e di settore.

- › massimale: 10 milioni euro per sinistro/anno, per la globalità degli assicurati, con dei sotto limiti per le richieste di risarcimento in materia di lavoro;
- › esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo e colpa grave.

7.2 Il Personale dipendente

7.2.1 Dirigenti

Per gli appartenenti a questa categoria, si prevede che il pacchetto retributivo sia composto da:

1	Componente fissa	1	Retribuzione fissa	Parametrata al ruolo e alle responsabilità attribuite che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale
		2	Indennità di carica	Eventuale, sulla base del ruolo e delle responsabilità attribuite
		3	Benefit	Come di tempo per tempo previsto per i dirigenti del Gruppo bancario
		4	Previdenza integrativa fino a un massimo del 13% della RAL	
2	Componente variabile	1	Remunerazione variabile annuale	Si applicano, a seconda del ruolo ricoperto dal dirigente, il principio del differimento, dei <i>gate</i> di accesso, dei meccanismi di <i>malus</i> e di <i>claw-back</i> e del pagamento in azioni Banca Generali. La consuntivazione avviene per interpolazione lineare rispetto ai <i>target</i> stabiliti per i singoli obiettivi, secondo le modalità meglio descritte al § 5.3.
		2	Remunerazione variabile pluriennale	Eventuale, sulla base del ruolo e delle responsabilità attribuite
		3	Partecipazione a piani di ingresso, di fidelizzazione e/o retention	Eventuale, sulla base del ruolo e delle responsabilità attribuite
3	Severance	Il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto di lavoro con un dirigente è definito ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 6.1.		

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Ad integrazione di quanto sopra, con specifico riferimento alle cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale (attualmente ricoperte dalla medesima persona), la remunerazione complessiva si compone di:

- › compenso fisso dato da un compenso fisso ricorrente in qualità di Amministratore Delegato e una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) in qualità di Direttore Generale. La remunerazione è stata da ultimo determinata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 maggio 2024, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, in coerenza con il ruolo ricoperto e le rilevanti sfide manageriali e strategiche di Banca Generali;
- › una retribuzione variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard*, che può arrivare fino a un massimo del 100% del compenso fisso (qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito. Tale remunerazione variabile è soggetta alla logica dei *gate* d'accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus* e del pagamento in azioni Banca Generali e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*;
- › una componente variabile di lungo periodo (*Long Term Incentive*), che può arrivare fino ad un massimo del 100% del compenso fisso;
- › una eventuale partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta è prevista al massimo pari a 2 a 1.

La BSC è strutturata come segue:

PROSPETTIVA	KPI	PESO	VALUTAZIONE	RIFERIMENTO A TARGET (*)
Performance economica e finanziaria aggiustata per il rischio	Obiettivi commerciali	10%	Finanziaria	100% budget
	Recurring Net Profit	25%		100% budget
	Costi di Struttura	10%		100% budget
	Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	15%		100% budget
People Value		10%	Qualitativa/Quantitativa non finanziaria basata su specifici KPI	
Sustainability commitment		10%		
Efficiency & Business Transformation		20%		

(*) Sono previsti due ulteriori livelli di *performance* (*under performance* e *over performance*).

Con particolare riferimento agli indicatori economico-finanziari di *Recurring Net Profit* e RoRAC, sono di seguito riportate le curve di *performance* associate:

	LIVELLO DI PAYOUT			
	0%	MIN	100%	MAX
Recurring Net Profit	< 95%	95%	100%	105%
RoRAC	< 90%	90%	100%	110%

In relazione alla posizione di Amministratore Delegato/Direttore Generale, alla data di riferimento, in caso di anticipata cessazione del rapporto di lavoro, è pattuito quanto descritto al paragrafo 6.1.

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Vice Direttore Generale)

Con specifico riferimento alla carica di Vice Direttore Generale, ad integrazione di quanto previsto al paragrafo 5.2 (“Remunerazione del personale dipendente”), la remunerazione si compone di:

- una componente fissa della remunerazione;
- una retribuzione variabile annuale, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nella relativa *Balanced Scorecard* e soggetta alla logica dei *gate* d’accesso, a quella di differimento di erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali e ai meccanismi di *malus* e di *claw-back*, analogamente a quanto previsto per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, che può arrivare fino a un massimo del 100% della remunerazione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito;
- una retribuzione variabile di lungo periodo (*Long Term Incentive*), analogamente a quanto previsto per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, il cui *bonus range* relativo è fissato tra lo 0% e il 100% della remunerazione annua lorda;
- una eventuale partecipazione a piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi commerciali (es. di raccolta/ricavo).

Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta, previa conforme delibera dell’Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1.

Altro Personale più Rilevante

Per gli appartenenti a questa categoria, il pacchetto retributivo è composto dalle componenti descritte al paragrafo 7.2.1.

La retribuzione variabile di breve termine è definita sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta e può arrivare fino a un massimo del 100% della retribuzione annua lorda per i dirigenti del Gruppo Banca Generali, in particolare con riferimento alle posizioni commerciali e/o legate alle gestioni nell’ambito delle attività di *asset management*.

La remunerazione variabile per la funzione HR e il Dirigente Preposto alla firma del bilancio viene mantenuta di importo contenuto in conformità con le più recenti previsioni normative.

A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, del pagamento in azioni Banca Generali, quello dei *gate* di accesso, e dei meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

In aggiunta a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione a un piano di *Long*

Term Incentive. Il *bonus range* relativo a tale *LTI* è fissato tra lo 0% e il 100%⁵⁵ del compenso fisso. Il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta per tali dirigenti sarà al massimo pari a 1:1; tuttavia per alcuni di detti *manager*, il rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione corrisposta, previa conforme delibera dell'Assemblea dei Soci, potrà essere elevato al valore 2:1. Eventuali superamenti di detti rapporti saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

Responsabili delle funzioni di Controllo

Per gli appartenenti a questa categoria, il pacchetto retributivo è composto dalle componenti descritte al paragrafo 7.2.1.

La retribuzione variabile annuale sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta può andare fino a un massimo del 33,3% della remunerazione fissa totale, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito.

Gli obiettivi fissati sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalla Banca e sono rappresentati da obiettivi progettuali e di copertura del ruolo oltre che di sostenibilità aziendale.

A detta componente variabile si applicano il principio del differimento, quello dei *gate* di accesso e i meccanismi di *malus* e di *claw-back*.

Per i dirigenti responsabili delle funzioni di controllo non è prevista la partecipazione al piano *Long Term Incentive*.

Altri Dirigenti

Per gli appartenenti a questa categoria, il pacchetto retributivo è composto dalle componenti descritte al paragrafo 7.2.1.

La retribuzione variabile annuale può variare sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta e può andare fino a un massimo del 80% (elevabile al 100% in limitati casi derivanti da mobilità interna) della retribuzione annua lorda, qualora sia raggiunto il livello massimo di *performance* totale, e non prevede nessun minimo garantito fisso.

Tale retribuzione variabile è soggetta a *gate* di accesso e dei meccanismi di *malus* e di *claw-back* come illustrati in precedenza.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione può determinare che la componente variabile della retribuzione preveda per alcuni di essi anche la partecipazione a un piano di *Long Term Incentive*. Il *bonus range* relativo a tale *LTI* è fissato tra lo 0% e l'87,5% del compenso fisso.

7.2.2 Quadri direttivi e aree professionali

La remunerazione degli altri dipendenti avviene in conformità al CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale 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. Per alcuni quadri direttivi, può essere prevista una retribuzione variabile di breve periodo, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative *Balanced Scorecards*. A detta componente variabile si applicano il principio dei *gate* di accesso, e i meccanismi di *malus* e di *claw-back* illustrati in precedenza.

Su motivati presupposti per tutti i quadri direttivi e aree professionali potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention*.

7.2.3 Relationship Manager

La remunerazione si compone di:

- › una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti); e di
- › una retribuzione variabile annuale, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* espressi nelle relative schede di incentivo (*BSC* o *MBO*).

La retribuzione variabile può arrivare fino a un massimo del 100% della remunerazione annua lorda (o superiore in presenza di piani di ingresso o a scadenza basati su obiettivi di raccolta/ricavo) e non prevede nessun minimo garantito. L'erogazione della componente variabile è in ogni caso subordinata alla verifica di superamento dei *gate*, oltre alla possibilità di applicazione del principio di differimento.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention* ed è diffuso l'utilizzo di patti di stabilità, patti di prolungamento del preavviso e/o di non concorrenza in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

⁵⁵ Per alcune funzioni identificate dalla regolamentazione di riferimento la percentuale di *LTI* può essere più bassa alla soglia del 50% indicato al par. 5.4.

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, accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta e meccanismi di *malus* e di *claw-back* specifici.

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.

Attualmente il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto è determinato ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 6.1 e 6.2.

7.2.4 Gestori di portafogli

La remunerazione si compone di:

- › una retribuzione annua fissa (RAL, omnicomprensiva per i dirigenti); e di
- › una retribuzione variabile collegata ad uno specifico piano di *MBO* o *BSC*.

La retribuzione variabile può arrivare a un massimo del 100% della remunerazione annua lorda e non prevede nessun minimo garantito. L'erogazione della componente variabile è in ogni caso subordinata alla verifica di superamento dei gate, oltre alla possibilità di applicazione del principio di differimento.

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

Attualmente il trattamento previsto in caso di cessazione del rapporto è ai sensi della normativa di riferimento; eventuali meccanismi di indennizzo o patti di non concorrenza o di stabilità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre a quelli eventuali attualmente in essere, potranno essere pattuiti nel rispetto dei principi definiti ai precedenti punti 6.1 e 6.2.

7.3 Remunerazione della Rete: focus sulla trasparenza nella vendita dei beni e servizi bancari

In applicazione delle vigenti “*Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*” emanate dalla Banca d'Italia, Banca Generali ha identificato i soggetti rilevanti ai fini della vendita dei beni e servizi bancari. Alla data di redazione del presente documento, rilevano 2.544 soggetti di cui 33 sono responsabili di Area o figure manageriali analoghe.

Per tali soggetti, le politiche e le prassi di remunerazione non costituiscono incentivi tali da indurre la rete di vendita a perseguire gli interessi propri o della Banca con modalità dannose per il cliente.

Più nel dettaglio, la componente variabile della remunerazione dei soggetti rilevanti:

- › è coerente con gli obiettivi e i valori del Gruppo nonché con le strategie di lungo periodo;
- › è ispirata ai principi di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- › è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
- › non incentiva a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, non adeguati agli obiettivi e alle esigenze finanziarie del cliente;
- › è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- › è soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, in caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti.

In conformità al quadro di riferimento, le politiche e le prassi di remunerazione:

- › prevedono specifici indicatori per il personale preposto alla trattazione dei reclami, al fine di tenere conto dei risultati conseguiti nella gestione degli stessi e della qualità delle relazioni con la clientela;
- › assicurano la prudente gestione del rischio per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio.

Al fine di contenere l'esposizione nei limiti definiti dalla politica di gestione del rischio del Gruppo Bancario, tenuto conto dei limiti regolamentari applicabili, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, inoltre, includono indicatori di monitoraggio della prudente gestione del rischio, con particolare riferimento al rischio creditizio. Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela nonché correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di *compliance* e qualità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: adeguata verifica della clientela, azioni di regolarizzazione, fruizione di corsi formativi obbligatori). Sono inoltre considerati gli esiti delle verifiche da parte delle Funzioni di controllo aziendali. Tali elementi, volti a valutare la corretta condotta individuale (il rispetto delle normative e procedure interne e la trasparenza nei confronti della clientela) sono tenuti in debita considerazione in fase di assegnazione della componente variabile.

8. I Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede

8.1 Informazioni sulla tipologia di rapporto

I Consulenti Finanziari, ad eccezione dei *Relationship Manager*, sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente 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 e 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 dello stesso.

Sotto la responsabilità della Vice Direzione Generale Distribution operano le Reti Senior Partner, *Private e Wealth* e quella dei *Financial Planner Agent*.

Nella Rete *Private e Wealth* i Consulenti Finanziari sono qualificati in funzione di livelli crescenti di esperienza. L'assegnazione alle diverse categorie avviene prendendo in considerazione sia l'esperienza sia le masse in gestione. Il coordinamento dei Consulenti Finanziari è demandato a una struttura manageriale di secondo livello costituita dagli *Area Manager* che si avvalgono per il coordinamento dei consulenti Finanziari, dell'ausilio di una struttura di terzo livello rappresentata dai *District Manager* o dai *Wealth Advisor Manager*. Gli *Area Manager* riportano direttamente ai *Sales Manager* della Rete *Private e Wealth*. La rete dei Consulenti Finanziari denominata *Financial Planner Agent* svolge anche attività assicurativa per conto delle compagnie del Gruppo Generali, che rispondono a una struttura manageriale di secondo livello rappresentata da *FPA Manager*, che a loro volta riportano a una struttura manageriale di primo livello rappresentata da un *Sales Manager*. Nell'ambito della Rete Senior Partner i singoli Consulenti Finanziari sono coordinati da un *Sales Manager* che si avvale dell'ausilio di un *Deputy Sales 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 Consulenti Finanziari e dei Manager

La remunerazione dei Consulenti Finanziari, a differenza di quella dei dipendenti, non ha per definizione carattere di stabilità nel tempo in quanto, come già specificato, sono legati alla Banca non da un rapporto di lavoro subordinato ma da un autonomo contratto di agenzia. Pertanto, per dette figure le remunerazioni passate non rappresentano garanzia di remunerazione futura; tale affermazione è ancora più vera in presenza di piani di ingresso temporanei.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è infatti costituita da provvigioni di diversa natura, che sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati, dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte.

La remunerazione del Consulente Finanziario ha natura di reddito d'impresa, nella determinazione del quale intervengono anche costi di produzione variabili o fissi (si pensi ad es. ai costi per la remunerazione di propri collaboratori), e riceve un trattamento fiscale del tutto diverso da quello del reddito di lavoro subordinato, cui è difficilmente equiparabile.

Il sistema remunerativo è stabilito in via generale e comune per tutti i Consulenti Finanziari appartenenti a una determinata categoria e non è quindi direttamente connesso all'incidenza dell'attività del singolo Consulente Finanziario sul profilo di rischio dell'intermediario. Esso deve coniugare la

necessità di riconoscere ai Consulenti 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 Consulenti Finanziari di Banca Generali è costituita dalle seguenti voci principali:

- i. provvigioni di vendita: la Banca riconosce al Consulente 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 Consulente Finanziario, che può variare in funzione del livello professionale ricoperto;
- ii. provvigioni di gestione e mantenimento: la Banca riconosce al Consulente Finanziario su base mensile una provvigione volta a remunerare il servizio di consulenza e assistenza che il Consulente Finanziario presta al cliente nel corso del rapporto, commisurata al valore degli investimenti della clientela, differenziata sia per ruolo del Consulente 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 di cui sopra hanno carattere ricorrente e non hanno valenza incentivante.

Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento (MIFID), l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti obblighi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo in capo al Consulente Finanziario di svolgere un'adeguata attività di assistenza *post* vendita ai clienti. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Consulente Finanziario e la Banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni di carattere ricorrente per il caso in cui il Consulente Finanziario non svolga regolarmente tale attività.

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 Consulenti 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 obblighi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta, attraverso l'obbligo di indirizzare i Consulenti Finanziari 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 Consulenti Finanziari 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.

Sono inoltre previsti per i Consulenti Finanziari e per i *Manager* sistemi di incentivazione annuali basati sull'individuazione di obiettivi individuali, per i Consulenti Finanziari e di gruppo per i *Manager*. Tali sistemi si focalizzano sulla raccolta netta e 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.

La Banca può prevedere, inoltre, sistemi di incentivazione monetaria pluriennali, in aggiunta alle incentivazioni annuali, con lo scopo di premiare tutti coloro che si distingueranno per *performance* eccellenti e continuative, in linea con gli obiettivi di crescita e di redditività della Banca.

Gli obiettivi devono sempre essere realizzati nel rispetto della necessità di mantenere la correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenere i rischi legali e reputazionali. 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. Inoltre, considerato che l'attività è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, anche le attività interessate dalla remunerazione incentivante devono rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa.

A tal fine sono stati introdotti accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta e ricavo, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta e meccanismi di *malus* e di *claw-back* specifici. 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 5.2.2.

Su motivati presupposti, potrà essere deliberata per i Consulenti Finanziari e i *Manager* anche la partecipazione a piani di fidelizzazione e/o *retention* e la possibilità di stipula di patti di non concorrenza (vedasi anche paragrafi 5.6 e 6.2).

Considerate le previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza, per le finalità di cui al presente documento, le componenti della remunerazione di cui alle voci sub (i) e (iv) sono assimilabili alla remunerazione di natura fissa (ie. remunerazione ricorrente), mentre i sistemi di incentivazione previsti e l'eventuale partecipazione a piani di *stock option* sono assimilabili alla componente di natura variabile della remunerazione del personale dipendente (ie. remunerazione non ricorrente o incentivante).

8.3 Figure appartenenti al Personale più Rilevante

Come detto, il coordinamento delle reti dei Consulenti Finanziari delle Reti *Private* e *Wealth*, *Senior Partner* e *Financial Planner Agent* è affidato ai *Sales 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 ai *Sales Manager* detti soggetti sono ricompresi tra il Personale più Rilevante; conseguentemente, per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione, sono applicate anche le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali, dei *gate* di accesso – oltre che i meccanismi di *malus* e di *claw-back* specifici previsti per la categoria – illustrate in precedenza e applicate al Personale più Rilevante.

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

Il rapporto tra componenti ricorrente e incentivante della remunerazione corrisposta alle suddette figure, previa conforme delibera dell'Assemblea dei soci, sarà al massimo pari a 2 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

Inoltre, in base ai criteri quantitativi previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, sono stati inseriti tra il Personale più Rilevante, con le precisazioni di cui al paragrafo 2.1, n. 80 Consulenti Finanziari che rientrano nelle seguenti categorie:

- › Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore ad euro 750.000,00.
- › Consulenti Finanziari che al termine dell'esercizio precedente hanno percepito una remunerazione complessiva (tra componente ricorrente ed incentivante) pari o superiore a euro 1.000.000,00.
- › Consulenti Finanziari con remunerazione congiuntamente pari o superiore a i) euro 500.000,00, ii) la remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all'alta dirigenza ed inferiore ad euro 750.000,00, con attività professionale significativamente impattante sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale di riferimento.

Per quanto attiene la remunerazione variabile degli stessi, collegata ai piani di incentivazione, sono applicate quindi le stesse logiche di differimento dell'erogazione del *bonus*, del pagamento in azioni Banca Generali, dei *gate* di accesso – oltre che i meccanismi di *malus* e di *claw-back* specifici previsti per la categoria –, illustrate in precedenza e applicate al Personale più Rilevante.

Il rapporto tra componenti ricorrente e incentivante della remunerazione corrisposta alle suddette figure sarà al massimo pari a 1 a 1; eventuali superamenti di detto rapporto saranno soggetti all'applicazione del meccanismo del *cap*, come sopra descritto.

8.4 Istituti accessori alla remunerazione ricorrente

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

Queste misure hanno lo scopo di riconoscere a Consulenti 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 Consulenti Finanziari possono essere utilizzati i *bonus* differiti di fidelizzazione, per effetto dei quali un importo predeterminato viene investito in una polizza di capitalizzazione e può essere erogato dopo 5 o 7 anni dalla data di ingresso e a condizione che, alla data di liquidazione, il Consulente Finanziario abbia mantenuto il suo rapporto professionale con il Gruppo bancario e abbia raggiunto un obiettivo significativo quanti-qualitativo di patrimonio.

A tali forme di fidelizzazione possono aggiungersi specifici istituti di natura fidelizzante in favore delle strutture manageriali.

9. Il personale delle imprese di investimento

Il Gruppo ricomprende l'impresa di investimento di Intermonte SIM S.p.A.. Come previsto dalle vigenti Disposizioni, Banca Generali, a partire dall'esercizio 2025 si avvale della facoltà di derogare in particolare il limite massimo del rapporto fra remunerazione variabile e fissa (cap 2:1), per tutte le risorse, comprese quelle identificate nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo, se svolgono attività esclusivamente per un'impresa di investimento. I principi generali della Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo sono comunque ad essa applicabili, pur restando soggetta alla normativa di settore, anche in base al principio di proporzionalità, riguardo, fra l'altro, a:

- › ruolo dell'assemblea, degli organi sociali, del Comitato Remunerazioni, se previsto, e in generale dei processi di *governance*;
- › identificazione del Personale più Rilevante;
- › struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, in particolare:
 - per il personale più rilevante, la componente variabile ove superiore a 50.000 euro ovvero ad 1/4 della remunerazione totale, è corrisposta, per una quota pari al 50%, in azioni (in particolare venendo a tal fine utilizzate le azioni quotate della Banca, il tutto subordinatamente ad approvazione delle occorrenti procedure di governance della Banca e della SIM⁵⁶) ed è differita per una quota almeno pari al 40% su tre anni;
 - per il restante personale, la componente variabile è di norma soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 1 anno. In relazione a importi inferiori alla soglia di 50.000 euro, l'erogazione del compenso può avvenire interamente upfront. La norma potrà essere derogata con parere favorevole del Comitato Remunerazioni per motivate ragioni;
- › integrazione dei criteri *ESG* nei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- › applicazione di modalità specifiche di differimento, tra le diverse categorie di risk takers, prevedendo l'attribuzione di remunerazione variabile in strumenti finanziari, in linea con le previsioni regolamentari di settore;
- › eventuali limiti alla remunerazione variabile, tenuto conto delle previsioni specifiche di settore;
- › rispetto della neutralità di genere e del principio di pari opportunità nelle rispettive politiche di remunerazione;
- › specifiche previsioni di condizioni di malus e meccanismi di clawback;
- › conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- › obblighi di informativa.

Selezionate risorse possono essere identificate tra i beneficiari del piano di Incentivazione di Lungo Termine del Gruppo Banca Generali.

⁵⁶ Quanto sopra è tra l'altro riflesso nella relazione illustrativa (e relativo documento informativo) in ordine al sistema incentivante della Banca e nella relazione illustrativa relativa all'autorizzazione all'acquisto azioni proprie; documenti pubblicati sul sito della Banca e anch'essi sottoposti ad approvazione dell'assemblea cui è sottoposta la presente politica di remunerazione. Ciò sarà inoltre soggetto ad approvazione dell'assemblea della SIM, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.



SEZIONE 2

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI



Introduzione

La Sezione 2 descrive l'applicazione della Politica di remunerazione e incentivazione 2025, approvata dall'Assemblea il 17 aprile 2025.

La prima parte, di natura qualitativa, è finalizzata a rappresentare gli elementi di struttura della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altre specifiche categorie di personale come di seguito dettagliato.

Ai fini di una più chiara rappresentazione degli elementi che compongono la remunerazione variabile di breve e lungo termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si offre una sintesi sia dell'attuazione del Sistema di Incentivazione 2025 sia del piano LTI 2023, per cui il 2025 rappresenta l'ultimo anno di misurazione della *performance* pluriennale.

La seconda parte, di natura quantitativa, dà *disclosure*, ai sensi del Regolamento Consob e delle Disposizioni di Vigilanza, dei dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2025, relativi al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché al restante Personale più Rilevante di Gruppo Bancario.

La sezione integra anche quanto emerso dal dialogo con azionisti e *proxy advisor*, fornendo maggiore *disclosure* di alcuni elementi chiave dei sistemi retributivi ritenuti di rilievo per gli investitori.

Informazioni generali e, in particolare, su eventuali deroghe della politica delle remunerazioni

La Banca ha adottato politiche che assicurano il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori disciplinati dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e delle Disposizioni di Vigilanza, anche con riferimento alle indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea (lettera del 26 novembre 2015 ad oggetto le politiche relative alla remunerazione variabile) nonché gli Orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione.

La politica di remunerazione è stata implementata in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della Banca.

Anche per il 2025, i sistemi di incentivazione e i meccanismi di remunerazione sono risultati efficaci nell'effettiva correlazione tra *performance* e incentivi.

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

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

Per il 2025 la Banca non ha applicato alcuna deroga rispetto alla Politica di Remunerazione vigente.

1. Verifica Sistema incentivante 2025 e Long Term Incentive 2023

Soglie d'accesso (c.d. gate d'accesso)

Al fine sia di parametrare a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* la remunerazione variabile, sia di tener conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nell'ambito del Gruppo Bancario, per tutti i dipendenti con retribuzione variabile, il diritto alla percezione del *bonus*, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è stato subordinato al raggiungimento di un *gate* d'accesso composto dai seguenti due indicatori: (i) per misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute è stato individuato un *ratio* patrimoniale, il *Total Capital Ratio* e (ii) per 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, il *Liquidity Coverage Ratio*.

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

I *ratio* del Gruppo Bancario come sopra definiti sono stati tutti raggiunti per l'esercizio 2025. Dai dati a consuntivo al 31 dicembre 2025, si rilevano i seguenti valori:

- › *Common Equity Tier 1* gruppo Banca Generali pari al 18,9% (soglia al 13%);
- › *Liquidity Coverage Ratio* gruppo Banca Generali pari al 337% (soglia al 200%).

Il superamento del *gate* di accesso ha dato diritto:

- › alla maturazione dei *bonus* relativi all'esercizio 2025, sulla base della *performance* individuale e del Gruppo Bancario raggiunta;
- › all'attribuzione del 50% delle azioni maturate riferite al piano LTI 2023 e al piano LTI 2021 del Gruppo Bancario;
- › al pagamento dei *i) bonus* relativi all'esercizio 2025 (nel caso di Personale più Rilevante relativamente alla quota *up-front*) *ii) bonus* relativi agli esercizi 2022, 2023 e 2024 il cui pagamento sia stato differito nell'esercizio 2026;
- › al superamento delle condizioni di accesso annuali per la maturazione del ciclo di LTI 2024 e LTI 2025 di Banca Generali.

Differimento e pagamento in strumenti finanziari del compenso variabile di breve termine

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile 2025 vengono di seguito rappresentate, in linea con la Politica di Remunerazione 2025, a seconda della categoria di personale a cui si riferiscono:

- › per il Personale più Rilevante con remunerazione variabile annua minore o uguale a euro 50.000,00 e contestualmente a 1/3 della remunerazione totale annua, la stessa viene erogata integralmente in denaro nell'esercizio successivo a quello di riferimento;
- › per il Personale più Rilevante, la cui remunerazione variabile non rappresenti un importo particolarmente elevato (euro 456.000,00⁵⁷), la stessa sarà erogata come segue:
 - il 60% (quota *up-front*) per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;

⁵⁷ Nell'ambito del Gruppo bancario, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa, per il 2025 il valore dell'importo considerato "particolarmente elevato" è stato fissato al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal rapporto EBA 2024 (euro 456.000,00).

- il 40% differito *pro-rata* lineare, in *tranche* di uguale importo, per 4 anni a partire dalla data di pagamento della quota *up-front*, per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › per il Personale più Rilevante la cui remunerazione variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la stessa sarà erogata:
 - il 40% (quota *up-front*) per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
 - il 60% differito *pro-rata* lineare, in *tranche* di uguale importo, per 4 anni dalla data di pagamento della quota *up-front*, per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › per il Personale più Rilevante Apicale la cui remunerazione variabile non rappresenti un importo non particolarmente elevato sarà erogata come segue:
 - il 60% (quota *up-front*) per il 50% in *cash* e per il 50% in Azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
 - Il 40% differito *pro-rata* lineare, in *tranche* di uguale importo, per 4 anni per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
- › per il Personale più Rilevante Apicale la cui Remunerazione Variabile rappresenti un importo particolarmente elevato la stessa sarà erogata come segue:
 - il 40% (quota *up-front*) per il 50% in *cash* e per il 50% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno;
 - Il 60% differito *pro-rata* lineare, in *tranche* di uguale importo, per 5 anni per il 45% in *cash* e per il 55% in azioni Banca Generali, che saranno assoggettate a un periodo di *retention* di un anno.

Nel caso di differimento dell'erogazione del *bonus* maturato, sulle singole *tranches* corrisposte in *cash* e oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento in linea con i tassi di mercato.

La metodologia applicata per la determinazione del numero di azioni spettanti ai percettori considera: al numeratore, il 50% (o percentuale più elevata ove prevista) della remunerazione variabile di competenza maturata relativamente al raggiungimento effettivo dei *target* prefissati per l'esercizio in oggetto e, al denominatore, il valore del prezzo dell'azione (calcolata come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la riunione del Consiglio di Amministrazione in cui viene approvato il progetto di bilancio di esercizio e il bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello a cui inizia il ciclo di riferimento).

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

Per il personale con retribuzione variabile basata su meccanismi di BSC, MBO e/o su criteri discrezionali, per i *manager* di rete ed i Consulenti Finanziari operanti all'interno del Gruppo bancario sono state formalizzate apposite clausole di *malus* e di *claw-back* che prevedono il mancato pagamento e/o la restituzione dei *bonus* già corrisposti al verificarsi delle condizioni specificamente definite nelle politiche di remunerazione approvate.

Si specifica che per l'anno 2025 i meccanismi citati non sono stati applicati nei confronti di nessun beneficiario di remunerazione variabile appartenente al perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Criteri di correttezza e contenimento dei rischi reputazionali

I sistemi di remunerazione e di incentivazione delle reti distributive sono stati formalizzati anche secondo criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso la previsione di specifiche clausole di *malus* e di *claw-back*, che prevedevano anche la valutazione del numero di reclami imputabili all'attività del singolo *Relationship Manager* e del singolo Consulente Finanziario ai fini della determinazione del *bonus* maturato oltre che alla valutazione di situazioni particolari in presenza di provvedimenti disciplinari, ispezioni non ordinarie o danni reputazionali.

Sistema di Incentivazione 2025

Con riferimento alla consuntivazione del piano di *Short Term Incentive* 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si forniscono di seguito i dettagli relativi alla *performance* raggiunta:

PROSPETTIVA	KPI	PESO	RAGGIUNGIMENTO VS TARGET			RISULTATO
			MIN	TARGET	MAX	
Performance economica e finanziaria aggiustata per il rischio	Obiettivi commerciali	10%	86%	100%	114%	Superato 107%
	Recurring Net Profit	25%	95%	100%	105%	Ampiamente superato: 114%
	Costi di struttura	10%	102%	100%	99%	Superato 99%
	Return on Risk Adjusted Capital (RoRAC)	15%	90%	100%	110%	Ampiamente superato 113%
Efficiency & Business Transformation	Banca Generali BG Strategy Plan Projects	20%	50%	75%	95%	Ampiamente superato 98%
Sustainability Commitment	Environmental (35%)	10%	MIN	TARGET	MAX	Ampiamente superato
	Social (30%)					
	Governance (35%)					
People Value	Upskilling and Reskilling Training	10%	MIN	TARGET	MAX	Ampiamente superato
	Diversity, Equity e Inclusion					
	Key People					
	People Manager					

La consuntivazione è avvenuta per interpolazione lineare rispetto ai *target* stabiliti per i singoli obiettivi, secondo le modalità meglio descritte nella sezione I della Politica in materia di remunerazione. Il *target* di *performance*, si specifica che corrisponde al 100% del budget per l'anno di riferimento.

Con particolare riferimento agli indicatori economico-finanziari di *Recurring Net Profit* e *RoRAC*, sono di seguito riportati i valori *actual* di risultato:

	RISULTATO ACTUAL
Recurring Net Profit	362,464 milioni
RoRAC	94,590%

Per quanto riguarda gli obiettivi non finanziari/*ESG*, questi sono riferiti a progettualità la cui implementazione è prioritaria rispetto al piano strategico, ed hanno un peso complessivo del 40%. In particolare, nel 2025 tali progettualità si sono focalizzate principalmente su prospettive di *Efficiency & Business Transformation*, *People Value* e *Sustainability commitment*. Di seguito viene fornita una rappresentazione dei risultati raggiunti nei diversi ambiti.

- Il **KPI Efficiency & Business Transformation** si è focalizzato nella realizzazione di progettualità di rilevanza generale collegate agli obiettivi di piano strategico del Gruppo Bancario.
- Il **KPI People Value 2025** si è focalizzato sulla realizzazione di progettualità prioritarie rispetto alla crescita professionale delle persone nel Gruppo Bancario a supporto della strategia di business. In particolare, di seguito viene riportato il dettaglio dei risultati raggiunti rispetto agli ambiti di azione:

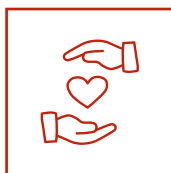
KPI Efficiency & Business Transformation

KPI People Value

PEOPLE VALUE 2025

**KEY PEOPLE**

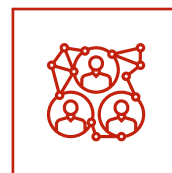
Iniziative dedicate a **Key People** in un'ottica di **sviluppo e retention**

**UPSKILLING & RESKILLING TRAINING**

Iniziative di *training* con **focus su digitale** (AI, GenAI) e *Technical skills* (partecipazione di almeno il 70% dei dipendenti a un *training*)

**PEOPLE MANAGER**

iniziative dedicate a *People Manager* in ottica di rafforzare le competenze manageriali e supportare con maggiore efficacia la gestione del *team*

**DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION**

Iniziative a supporto della DEI con focus particolare sul mantenimento della **Certificazione UNI/PdR 125:2022**

- **Upskilling & Reskilling Training:** sono state avviate numerose iniziative di sviluppo professionale, con un focus prioritario sul potenziamento delle competenze tecniche — sia trasversali sia specifiche per le diverse strutture aziendali — e delle competenze digitali. In particolare, in relazione all'adozione delle nuove tecnologie, è stato implementato un ampio programma formativo volto alla diffusione e all'adozione dell'Artificial Intelligence all'interno dell'organizzazione. Le iniziative hanno registrato livelli di partecipazione significativi e un interesse elevato da parte delle persone coinvolte.
- **Diversity, Equity & Inclusion:** Banca Generali ha definito una DEI Strategy che guida numerose iniziative dedicate alla diffusione di una cultura orientata a Diversity, Equity & Inclusion, con particolare attenzione ai giovani e alla valorizzazione della popolazione femminile. Questo impegno ha portato al **rinnovo** della *Certificazione per la Parità di Genere* UNI/PdR 125:2022, ottenuto attraverso un processo volontario di valutazione da parte di un ente esterno. La certificazione si basa su indicatori relativi a sei aree chiave: cultura e strategia, governance, processi HR, crescita e inclusione delle donne, equità retributiva di genere, supporto alla genitorialità ed equilibrio vita-lavoro.
- **Key People:** sono state implementate diverse iniziative mirate alla retention delle Key People, attraverso programmi strutturati di sviluppo professionale, percorsi di coaching e mentoring, attività di exposure mirata e interventi orientati al rafforzamento della meritocrazia. Tali azioni hanno contribuito a sostenere la crescita delle persone con competenze critiche per l'organizzazione e a promuovere una maggiore valorizzazione del talento interno, favorendo continuità, motivazione e consolidamento delle capability strategiche. Nel 2025 ha inoltre preso il via il progetto Next Gen dedicato a colleghi di potenziale, professional under 35. Il progetto proseguirà nel 2026.
- **People Manager:** Banca Generali ha implementato specifiche iniziative volte a supportare i People Manager nel rafforzamento delle proprie competenze di leadership e nella gestione efficace dei team, con l'obiettivo di promuovere stili di guida più consapevoli, collaborativi e orientati allo sviluppo delle persone. Nello specifico è stata realizzata una formazione dedicata ai new people manager e un'importante iniziativa che ha coinvolto tutti i people manager, indistintamente dall'inquadramento e dalla seniority aziendale.

KPI Sustainability commitment

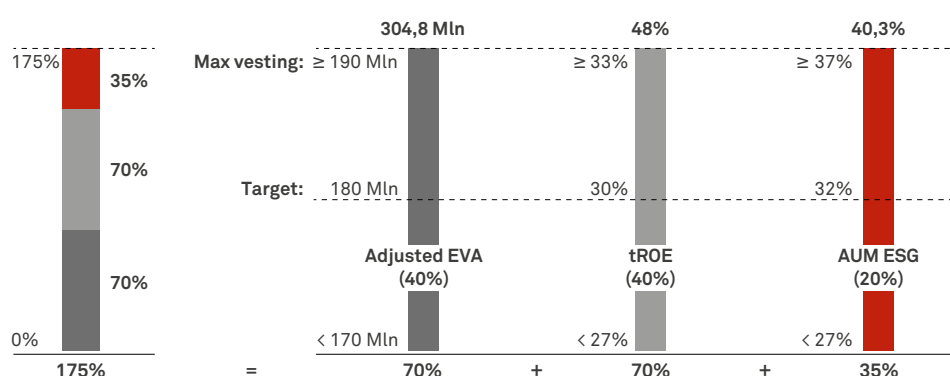
- › Il **KPI Sustainability Commitment**, ha riguardato il completamento delle 8 progettualità previste, suddivise nei 3 ambiti di sostenibilità: **Environmental, Social e Governance**:
 - l'ambito **Environmental** ha visto la finalizzazione di 3 progetti quali: i) il mantenimento della percentuale degli AuM ESG sul totale delle soluzioni gestite al livello dei target del Piano 2022-24; ii) l'estensione dell'attività di Active Ownership anche ai prodotti ex art. 6 SFDR in ottica di mitigazione dell'impatto climatico in linea con il Piano di Transizione e iii) la definizione di un modello dati per il monitoraggio ex ante delle emissioni di GHG dei prodotti d'investimento del Gruppo Bancario.

- in ambito **Social** sono stati raggiunti i 3 obiettivi previsti, che hanno riguardato i) la percentuale di coinvolgimento dei dipendenti in formazione specialistica in ambito ESG; ii) il target stabilito di assunzioni under 35 e iii) le ore di formazione complessive su tematiche ESG erogate ai Sustainable Advisor;
- infine, anche in ambito **Governance** sono state portate a termine le 2 progettualità programmate, quali la realizzazione del primo Report Communication on Progress (CoP) dello UN Global Compact e il completamento della *Gap Analysis* del framework di normativa interna ESG di Intermonte SIM S.p.A., nonché la predisposizione del relativo *Action Plan* in ottica di integrazione societaria.

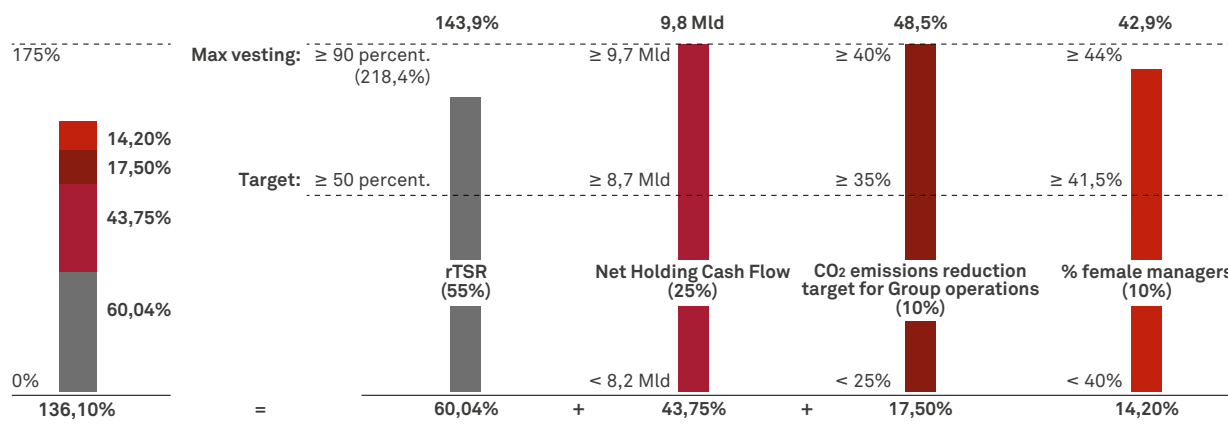
Long Term Incentive 2023-2025

Con riferimento al piano di *Long Term incentive* 2023-2025, stante il superamento della condizione di attivazione della quota 2025 per la maturazione dell'incentivo sia per il Gruppo Bancario sia per il Gruppo Generali, si rappresenta di seguito il livello di *performance* raggiunto nel triennio per la definizione del premio, che sarà erogato 100% azioni secondo i tempi e le modalità previste dal regolamento del piano:

Banca Generali (80%)



Generali Group (20%)



Con particolare riferimento agli obiettivi di Assicurazioni Generali, si specifica che è rappresentato il livello di raggiungimento complessivo degli obiettivi definiti per il piano LTI 2023-2025, corrispondenti a *Net Holding Cash Flow*, e *rTSR*.

2. Informazione sulla retribuzione per ruolo e funzioni

2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi coloro che sono anche membri di comitati consiliari, è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2025. I componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

I dati consuntivi – ivi comprese le informazioni relative alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione – sono dettagliatamente esposti nella *Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche* cui si fa rimando.

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata una polizza D&O come illustrato nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2025.

2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

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

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

A favore dei membri del Collegio Sindacale è stata stipulata una polizza D&O, come illustrata nel documento di presentazione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2025.

2.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In coerenza la politica in materia di remunerazione di Gruppo Banca Generali, con le prassi di mercato⁵⁸ ed in coerenza con la strategia di pay for performance, il pacchetto retributivo massimo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (invariato rispetto all'informativa all'assemblea dei soci della sezione II della Politica in materia di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci il 17 aprile 2025), ha incluso nell'anno di riferimento (2025) i seguenti elementi in linea con le prassi di mercato:

- › una retribuzione annua lorda in qualità di Dirigente pari a euro 850.000 e un compenso fisso ricorrente in qualità di Amministratore Delegato pari a euro 50.000;
- › una componente variabile di breve termine per cui, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, può essere riconosciuto un importo massimo complessivo pari al 100% dell'attuale compenso fisso in caso di *over-performance*;

⁵⁸ Il benchmarking è stato sviluppato con il supporto di WTW.

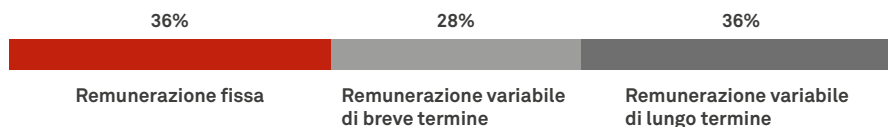
- › una componente variabile di lungo termine per cui, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, può essere riconosciuto un importo massimo complessivo pari al 100% dell'attuale compenso fisso in caso di *over performance*;
- › altri *benefit* e previsioni di *severance*: in linea con quanto definito dalle linee guida ed i limiti previsti dalla *policy* di gruppo.

Con particolare riferimento alle componenti variabili della remunerazione (come rappresentato nell'immagine), nell'esercizio di riferimento (2025), l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica ha maturato:

- › una componente variabile di breve termine: in base ai risultati ottenuti, l'entità della parte annuale della componente variabile ammonta a euro 886.725 lordi, importo determinato sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nella scheda individuale il cui livello di raggiungimento è descritto nella sezione precedente;
- › una componente variabile di lungo termine: a conclusione del periodo di performance del piano LTI 2023-2025⁵⁹ e sulla base del grado di raggiungimento dei relativi obiettivi, a fronte di un massimo di nr. 36.911 azioni (calcolate al prezzo di assegnazione) è stata deliberata l'assegnazione di nr. 35.270 azioni di cui il 50% pari a nr. 17.635 (euro 585.272, al prezzo di assegnazione) che sarà attribuito successivamente all'approvazione del bilancio del Gruppo Bancario, e il restante 50% sarà potenzialmente attribuibile al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2028) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano e soggette al periodo di retention di cui al piano.

Inoltre, il superamento dei gate dell'esercizio da diritto all'attribuzione del restante 50% di azioni del ciclo LTI 2021.

Con riferimento ai piani di LTI 2024-2026 (per cui è previsto a target un n. di 15.762 di azioni assegnabili) e LTI 2025-2027 (per cui è previsto a target un n. di 11.228 di azioni assegnabili), come previsto dal regolamento dei piani, la maturazione delle azioni ad esso riferiti, avverrà alla fine del triennio di riferimento dei rispettivi piani.



La remunerazione fissa include inoltre **euro 249.368** per altri compensi e *benefit* diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario.

Per il 2025, in linea con i passati esercizi, non sono state erogate *una tantum*.

2.4 Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In questa categoria di personale vengono inclusi:

- › il VDG *Products, Wealth and Asset Management*;
- › il VDG *Distribution*.

La loro remunerazione è composta da una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL), da una retribuzione variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* e da altri compensi e *benefit* relativi alla posizione di dirigenti del Gruppo Bancario.

Con particolare riferimento all'esercizio di riferimento (2025), la remunerazione ha incluso:

- › una retribuzione annua omnicomprensiva complessiva, incluse le indennità di carica ove applicabili, di euro 780.000;
- › una componente variabile di breve termine complessivamente maturata per effetto dei risultati raggiunti con riferimento alla posizione di dirigente strategico di euro 694.365;
- › una componente variabile di lungo termine, maturata a conclusione del periodo di performance del piano LTI 2023-2025⁵⁹ e sulla base del grado di raggiungimento dei relativi obiettivi, che prevede l'assegnazione di complessive n. 31.995 azioni, (rispetto ad un massimo assegnabile di 33.484 azioni). Delle n. 31.995 azioni, il 50% saranno attribuite ad aprile 2026, ed il restante

⁵⁹ In linea con la politica in materia di remunerazione 2023, l'Amministratore Delegato era beneficiario di una componente variabile di lungo periodo fino ad un massimo del 175% del compenso fisso. A partire dalla Politica in materia di remunerazione 2024 l'opportunità massima è stata ridotta al 100% del compenso fisso a seguito della rimodulazione del pacchetto retributivo

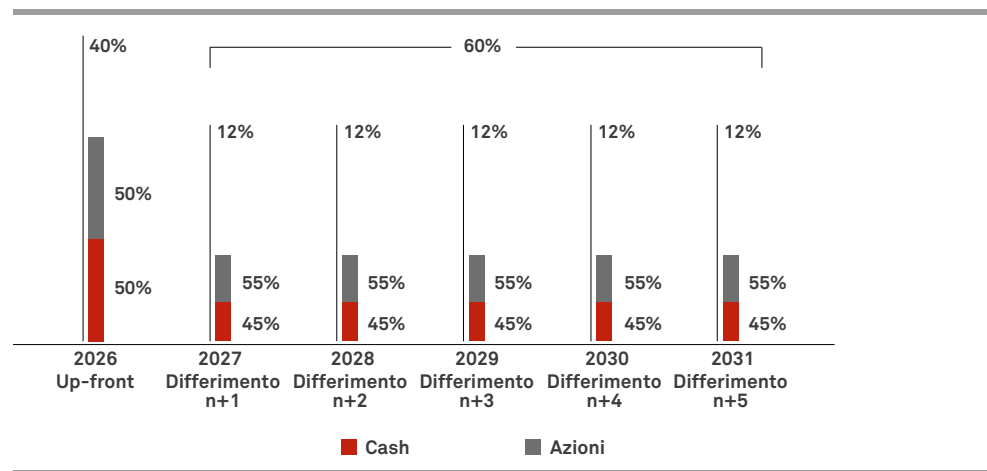
50% sarà potenzialmente attribuibile al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2028) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano e soggette al periodo di retention di cui al piano. Inoltre, il superamento dei gate dell'esercizio da diritto all'attribuzione del restante 50% di azioni del ciclo di LTI 2021. Con riferimento ai piani di LTI 2024-2026 (per cui sono previste complessivamente a target un n. 13.135 di azioni assegnabili) e LTI 2025-2027 (per cui sono previste complessivamente a target n. 9.356 azioni assegnabili) come previsto dal regolamento dei piani, la maturazione delle azioni ad esso riferiti, avverrà alla fine del triennio di riferimento dei rispettivi piani.

La remunerazione complessiva del personale incluso in tale categoria include, inoltre, euro 240.344 per altri compensi e benefit diversi previsti per i dirigenti del Gruppo Bancario.

In linea con le previsioni della politica di remunerazione applicabile, è stato riconosciuto un bonus di natura straordinaria di importo contenuto (euro 20.000) ad uno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica in considerazione di un'attività di carattere straordinario – che ha richiesto un impegno manageriale aggiuntivo e continuativo – non riconducibile a singoli KPI formalizzati ex ante all'interno della scheda incentivo assegnata.

Tale importo sarà soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, incluse quelle relative al rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, alle modalità di erogazione e ai presidi di governance previsti dalla Politica.

Di seguito una rappresentazione di sintesi della modalità di erogazione della BSC dell'Alta Dirigenza (AD/DG, VDG Products, Wealth and Asset Management e VDG Distribution).



2.5 Remunerazione del restante Personale più Rilevante

Nel corso del 2025, gli avvicendamenti manageriali hanno comportato per l'esercizio in oggetto la presenza complessiva, in corso d'anno o frazione dello stesso, di 114 soggetti nella categoria Personale più Rilevante di Gruppo Bancario.

Le informazioni inerenti alle remunerazioni per l'esercizio 2025 per il Personale più Rilevante sono esposte negli *Allegati Art. 450 CRR- EBA* e si riferiscono alle remunerazioni del personale che, in base al processo di autovalutazione, è stato individuato nell'ambito di tale categoria.

2.6 Remunerazioni per il restante personale dipendente

Relativamente alle remunerazioni del personale dipendente non rientrante nella categoria del Personale più Rilevante di seguito vengono riepilogati i principali aggregati per le famiglie professionali dei *Relationship Manager* (*Relationship Manager* di Banca Generali e di BG *Valeur* e BG *Suisse Private Bank*), dei Gestori (gestori di Banca Generali e di BG *Fund Management Luxembourg*) e del restante personale.

In particolare, i dati di seguito indicati si riferiscono per la parte fissa alle retribuzioni annue lorde percepite mentre per la parte variabile alle retribuzioni collegate a meccanismi di *Balanced Scorecard* (BSC), *Management by Objectives* (MBO) e alla retribuzione variabile discrezionale collegata anche alla valutazione della *performance* per coloro che non sono destinatari di meccanismi di BSC/

MBO, ovvero ad altre erogazioni *una tantum* riferite anche al raggiungimento di obiettivi.

La retribuzione variabile dei *Relationship Manager* di seguito rappresentata non include i piani di ingresso.

	N. BENEFICIARI	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE
<i>Relationship Manager</i>	78	6.779.871	3.740.000
Gestori	44	4.120.030	2.330.500
Restante personale dipendente	1.246	66.090.055	9.310.500

La tabella riportata di seguito rappresenta la variazione dal 2022 al 2025 dei risultati della società, del compenso dei soggetti per i quali la *disclosure* sulla remunerazione è nominativa e della remunerazione dei dipendenti:

		2023 VS 2022	2024 VS 2023	2025 VS 2024
Risultati della società (milioni di euro)				
Net Recurring		44,9%	5,9%	-5,9%
AUM Reported		11,8%	11,9%	6,7%
Presidente CdA				
Cangeri Antonio (in carica dal 22.04.2021)		-	69,9%	17,7%
Amministratore Delegato e Direttore Generale ¹				
Mossa Gian Maria		10,1%	40,6%	-1,6%
Consiglieri e Sindaci ²				
Terzi Vittorio Emanuele (in carica sino al 18.04.2024)	Consigliere	9,1%	n.d.	n.d.
Cocco Roberta (in carica dal 22.04.2021)	Consigliere	11,0%	44,9%	12,3%
Caprio Lorenzo (in carica dal 22.04.2021)	Consigliere	9,8%	27,4%	10,4%
De Falco Alfredo Maria (in carica dal 08.03.2023)	Consigliere	n.d.	n.d.	2,9%
Romagnoli Ilaria (in carica sino al 15.03.2024)	Consigliere	n.d.	n.d.	n.d.
Rustignoli Cristina (in carica sino al 18.04.2024)	Consigliere	-	n.d.	n.d.
Caltagirone Azzurra	Consigliere	-	23,1%	8,3%
Ciocca Paolo (in carica dal 18.04.2024)	Consigliere		n.d.	52,4%
Simioni Anna (in carica dal 18.04.2024)	Consigliere		n.d.	47,5%
Zunino Cristina (in carica dal 18.04.2024)	Consigliere		n.d.	64,9%
Freddi Natale (in carica dal 22.04.2021)	Presidente Collegio Sindacale	-	27,1%	13,8%
Anaclerio Mario Francesco (in carica sino al 18.04.2024)	Sindaco effettivo	-	n.d.	n.d.
Minuttillo Flavia (in carica sino al 18.04.2024)	Sindaco effettivo	-	n.d.	n.d.
Garegnani Giovanni (in carica dal 18.04.2024)	Sindaco effettivo		n.d.	44,5%
Carrara Paolo (in carica dal 18.04.2024)	Sindaco effettivo		n.d.	94,4%
Dipendenti della società³		5,7%	2,3%	-0,7%

(*) Per i confronti precedenti al 2025 vs 2024 “n.d.” è indicato quando nell’anno o nell’anno di confronto la carica non è stata ricoperta per l’intero anno.

1 Remunerazione fissa, benefit, remunerazione variabile di breve termine degli anni di competenza, fair value delle quote dei piani LTI di competenza degli esercizi come da tabella 3A colonna 12.

2 Differenza influenzata dalla possibile variazione dei gettoni di presenza per l’eventuale partecipazione ai Comitati. Per i consiglieri e sindaci di nuova nomina il 18.04.2024 la differenza è dovuta al computo pro-quota del compenso corrisposto nell’anno precedente.

3 Remunerazione annua lorda fissa media parametrata sui dipendenti di Banca Generali a tempo pieno.

Con riferimento all’indicatore “Tasso di remunerazione totale”, che misura il rapporto tra la remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell’impresa e la remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (esclusa la persona con il salario più elevato), si faccia riferimento alla sezione S1-16 Metriche di remunerazione divario retributivo e remunerazione totale, contenuta nella Relazione Annuale Integrata.

Con l’obiettivo di valorizzare una cultura di *ownership* ed *empowerment* e favorire la fidelizzazione dei dipendenti in linea con la politica di remunerazione, nel 2023 Banca Generali ha preso parte al piano di azionariato per i dipendenti denominato *We SHARE*, lanciato dal Gruppo Generali al fine di favorire l’allineamento agli obiettivi strategici e la partecipazione di tutte le persone al processo di creazione del valore.

3. Informazioni in merito alla remunerazione dei Consulenti Finanziari

Le politiche di remunerazione dei Consulenti Finanziari sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto descritto nel documento “Politiche in materia di remunerazione del Gruppo Bancario”, approvato dall’Assemblea degli Azionisti il 17 aprile 2025. Come noto, il rapporto che lega il Consulente Finanziario alla Banca è un contratto di agenzia che prevede, sinteticamente, una remunerazione variabile, direttamente correlata a varie tipologie di ricavi, con un sistema di aliquote percentuali; detta remunerazione variabile è comunque connotata da un carattere di ricorrenza, in quanto direttamente legata agli *asset* affidati al singolo Consulente Finanziario e all’attività di consulenza e collocamento correlata. In misura minore deriva dalle commissioni generate dai singoli atti di vendita. Essa infine è completata dai ricavi connessi ai piani di incentivazione, che l’azienda ha la discrezionalità o meno di emanare e che sono finalizzati a premiare le eccellenze nell’attività di periodo.

In via generale si informa che nell’esercizio 2025 il peso delle commissioni passive (rappresentate per la quasi totalità dalle provvigioni erogate ai Consulenti Finanziari) sul totale delle commissioni attive si è attestato sui valori espressi nella tabella in calce.

Il *pay out ratio* complessivo include al numeratore anche le commissioni passive che vengono retrocesse alla rete di vendita in relazione al margine di interesse (2,8% del margine di interesse). Al 31.12.2025 l’incidenza di tali commissioni è pari allo 0,81% del *pay out ratio* complessivo.

2025

Pay-out totale Rete (con commissioni di <i>performance</i>)	42,8%
Pay-out totale Rete (senza commissioni di <i>performance</i>)	47,2%

Pay-out comprensivo degli accantonamenti di natura provvigionale relativi agli incentivi e reclutamento e *pay out* sul margine di interesse.

Per quanto riguarda la componente sostanzialmente ricorrente della remunerazione della rete sono stati confermati (i) sia i previsti meccanismi di riduzione delle provvigioni dei Consulenti Finanziari e dei rispettivi *manager* nei casi di mancata efficace prestazione dell’attività di assistenza post vendita nei confronti dei clienti nell’esercizio 2025, (ii) sia i previsti meccanismi adottati nell’ambito del processo di progressiva responsabilizzazione dei *manager* di rete nell’attività di coordinamento e supervisione e finalizzati a considerare i rischi specifici eventualmente emersi nell’ambito dell’area coordinata anche al fine della determinazione della remunerazione ricorrente. Per quanto riguarda invece la componente provvigionale legata ai sistemi di incentivazione, basati sulla individuazione di obiettivi individuali (e di gruppo, per i *manager*), si conferma che essa consiste in una percentuale complessivamente modesta della remunerazione complessiva dei Consulenti Finanziari, crescente in funzione del ruolo manageriale ricoperto e che gli obiettivi commerciali premiati per i Consulenti Finanziari hanno riguardato attività di raccolta riconducibile a macro aggregati. L’utilizzo di questi ultimi consente di evitare che le politiche di incentivazione possano privilegiare la distribuzione di prodotti del Gruppo rispetto a prodotti di terzi e possano concretizzarsi in spinte alla vendita di singoli prodotti.

In particolare, relativamente ai Consulenti Finanziari attivi a fine 2025, comprensivi di coloro cui è assegnato un ruolo manageriale, gli incentivi hanno rappresentato circa il 12% del *pay-out* complessivo.

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

Conseguentemente, del compenso variabile maturato per il 2025 complessivamente per dette figure pari a euro 4.857.430, il 60% viene liquidato con competenza 2025, il 10% sarà erogato dopo la verifica del superamento del *gate* d'accesso per l'esercizio successivo ed il rimanente 30% sarà erogato nei successivi tre esercizi, sempre verificato il superamento del *gate* d'accesso per tale esercizio.

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

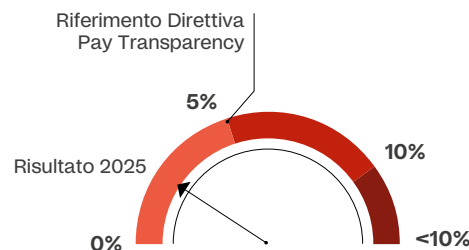
4. Equal Pay Gap

Banca Generali ha avviato un monitoraggio dei divari retributivi di genere finalizzati a creare un ambiente di lavoro ancora più inclusivo. Nel 2025 il Gruppo si è impegnato per continuare a garantire parità di opportunità professionali e di trattamento retributivo, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle *performance*, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali. In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e con le Linee Guida EBA 2021, il Consiglio di Amministrazione coadiuvato dal Comitato per la Remunerazione, ha monitorato il divario retributivo di genere e verificato la neutralità di genere delle politiche di remunerazione, confermandone l'efficacia nell'ambito del riesame annuale relativamente a:

- › i membri del Consiglio di Amministrazione (escluso l'Amministratore Delegato/Direttore Generale);
- › il Personale più Rilevante (diverso dai soggetti di cui al punto precedente);
- › il restante personale.

L'analisi dei divari retributivi a parità di ruolo o ruolo di pari valore (*Equal pay gap*⁶⁰), effettuate in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida EBA, conferma la neutralità di genere della politica e dei processi di revisione salariale. L'analisi è stata successivamente condotta sulla base di un modello regressivo che considera variabili neutre ed oggettive cui possono essere imputate le ragioni del divario di genere (quali ad esempio il ruolo, l'ambito professionale, la *performance*, ecc.) che porta alla definizione di "**Equal pay gap adjusted**". Il divario complessivo "*Equal Pay Gap Adjusted*" si mantiene ben al di sotto del 5% evidenziando un divario residuale statisticamente contenuto e confermando la neutralità delle politiche di remunerazione. Secondo la metodologia WTW utilizzata, sotto il 5% il divario non viene considerato significativo e si considera il raggiungimento dell'azzeramento dell' "*Equal Pay Gap Adjusted*" con un indice inferiore all'1%.

EQUAL PAY GAP ADJUSTED



Infine, si ricorda che la nuova informativa in materia di sostenibilità redatta ai sensi della Direttiva CSRD, alla quale si rimanda, riporta alcuni dettagli relativamente all'esercizio 2025, secondo le logiche di esposizione previste dalla normativa per tale specifico documento.

⁶⁰ Il calcolo dell' "*Equal pay gap*" è stato effettuato come differenza tra la retribuzione delle donne e la retribuzione degli uomini che fanno lo stesso lavoro oppure un lavoro di pari valore (rapportata alla retribuzione degli uomini).

5. Tabelle

5.1 Tabelle redatte ai sensi del Regolamento Emittenti

Tabella 1

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

Tabella 2

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

Tabella 3A

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

Tabella 3B

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

Schema n. 7-ter

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

Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

5.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia – 7° aggiornamento Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV “Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi” – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – art. 450 CRR (REG. UE 575/213)

Modello EU REM1

Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Modello EU REM2

Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più Rilevante)

Modello EU REM3

Remunerazione differita

Modello EU REM4

Remunerazione di 1 milione di Euro o più per esercizi

Modello EU REM5

Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più Rilevante)

5.1 Tabelle redatte ai sensi del Regolamento Emittenti

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PERIODO PER CUI È STATA RICOPERTA LA CARICA	SCADENZA DELLA CARICA	NOTE	COMPENSI FISSI
					CARICHE EX 2389 COMMA 3 COD. CIV.
CANGERI Antonio	Consigliere/Presidente CdA	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026		200.000,00
MOSSA Gian Maria	Consigliere/Amministratore Delegato	01.01-31.12.25		1	60.000,00 50.000,04
	Direttore Generale	01.01-31.12.25		3 / 4	
CAPRIO Lorenzo	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
SIMIONI Anna	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
COCCO Roberta	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
DE FALCO Alfredo Maria	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
ZUNINO Cristina	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
CIOCCA Paolo	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2	60.000,00
CALTAGIRONE Azzurra	Consigliere	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026		60.000,00
FREDDI Natale	Presidente Collegio Sindacale	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2/5	110.000,00
GAREGNANI Giovanni	Sindaco effettivo	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2/5	90.000,00
CARRARA Paola	Sindaco effettivo	01.01-31.12.25	appr. bil. 2026	2/5	90.000,00
Dirigenti con responsabilità Strategiche	Vicedirettori Generali (n. 2)	01.01-31.12.25			
I) Compensi nella società che redige il bilancio		01.01-31.12.25		3 / 4	
II) compensi da controllate e collegate		01.01-31.12.25			
III) Totale					-

NOTE

- (1) Riversa/rinuncia i compensi fissi per la carica alla società di appartenenza.
 (2) Di seguito viene presentato il dettaglio dei compensi per la partecipazione a Comitati, di competenza dell'esercizio.

NOMINATIVO	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE		COMITATO PER LE NOMINE	
	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA
CANGERI Antonio				
CAPRIO Lorenzo	15.000	16.000		
SIMIONI Anna	20.000	20.000	15.000	22.000
COCCO Roberta	15.000	20.000		
DE FALCO Alfredo Maria				
ZUNINO Cristina			15.000	22.000
CIOCCA Paolo			20.000	22.000
CALTAGIRONE Azzurra				
FREDDI Natale		5.000		5.500
GAREGNANI Giovanni		2.000		5.000
CARRARA Paola		4.000		5.000
Totale	50.000	67.000	50.000	81.500

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

- (3) La voce relativa ai benefici non monetari e quella relativa ad altri compensi include i versamenti di premi e contributi diversi per previdenza e assistenza e altri fringe benefit, tra cui l'utilizzo dell'autovettura aziendale.
 (4) Il totale dei bonus e altri incentivi corrisponde al totale delle voci 2A, 2B e 4 riga III della successiva Tabella 3B.
 (5) Inclusi compensi per l'Organismo di Vigilanza (D.Lgs. 231).

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

(2)			(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
COMPENSI FISSI			COMPENSI VARIABILI NON EQUITY						INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
GETTONI DI PRESENZA	RIMBORSI SPESE FORFETTARI	RETRIBU- ZIONI FISSE DA LAVORO DIP.	COMPENSI PER LA PAR- TECIPAZIONE A COMITATI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	PARTECIPA- ZIONE AGLI UTILI	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE	FAIR VALUE DEI COMPENSI EQUITY
								200.000,00	
								60.000,00	
		850.000,06		416.760,75		234.258,99	15.109,46	1.516.129,26	1.090.574,45
64.000,00			60.000,00					184.000,00	
66.000,00			55.000,00					181.000,00	
64.000,00			55.000,00					179.000,00	
48.000,00			40.000,00					148.000,00	
66.000,00			45.000,00					171.000,00	
66.000,00			55.000,00					181.000,00	
-								60.000,00	
27.500,00								137.500,00	
23.000,00								113.000,00	
26.000,00								116.000,00	
		780.000,03		326.351,55		212.099,31	28.244,77	1.346.695,66	895.816,21
								-	
-	780.000		326.352			212.099	28.245	1.346.696	895.816

COMITATO CONTROLLO E RISCHI		COMITATO CREDITI		COMITATO SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE		TOTALE
COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	COMPENSI FISSI	GETTONI DI PRESENZA	
						-
30.000	24.000	15.000	24.000			124.000
20.000	24.000					121.000
20.000	24.000			20.000	20.000	119.000
20.000	24.000	20.000	24.000			88.000
		15.000	24.000	15.000	20.000	111.000
20.000	24.000			15.000	20.000	121.000
						-
	6.000		6.000		5.000	27.500
	6.000		6.000		4.000	23.000
	6.000		6.000		5.000	26.000
110.000	138.000	50.000	90.000	50.000	74.000	760.500

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

OPZIONI DETENUTE ALL'INIZIO DELL'ESERCIZIO

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO
I	Compensi nella società che redige il bilancio		-		
II)	Compensi da controllate e collegate		-		
III)	Totale		-		

OPZIONI ASSEGNATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO					OPZIONI ESERCITATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO			OPZIONI SCADUTE	OPZIONI DETENUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO	OPZIONI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO
NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PERIODO DI POSSIBILE ESERCIZIO	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	PREZZO DI ESERCIZIO	PREZZO DI MERCATO DELLE AZIONI SOTTOSTANTI ALL'ASSEGNAZIONE DELLE OPZIONI	NUMERO OPZIONI	NUMERO OPZIONI	FAIR VALUE
					-			-		
					-			-		
					-			-	-	

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

A		B		(1)
				STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	PIANO (1)	TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	
MOSSA Gian Maria	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2021-2023	az. ord. Banca Generali	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2022-2024	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2023-2025	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2024-2026	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	LTI 2025-2027	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BSC 2022	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BSC 2023	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BSC 2024	az. ord. Banca Generali	
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	BSC 2025 (i)	az. ord. Banca Generali	
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (I)	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	LTI 2021-2023	az. ord. Banca Generali	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	LTI 2022-2024	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	LTI 2023-2025	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	LTI 2024-2026	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	LTI 2025-2027	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	BSC 2022	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	BSC 2023	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	BSC 2024	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	BSC 2025 (i)	az. ord. Banca Generali	
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution	Bonus Altri 2025	az. ord. Banca Generali	
(II) Compensi da controllate e collegate				
(III) Totale				

NOTE:

Per i piani LTI: la data di assegnazione e il prezzo di mercato all'assegnazione si riferiscono alle date di delibera assembleare di approvazione dei piani da parte dell'assemblea di Banca Generali S.p.A. (LTI 2021-2023 delibera assembleare del 22.04.2021 - LTI 2022-2024 delibera assembleare del 21.04.2022 - LTI 2023-2025 delibera assembleare del 19.04.2023 - LTI 2024-2026 delibera assembleare del 18.04.2024 - LTI 2025-2027 delibera assembleare del 17.04.2025).

- (a) Numero di azioni complessivamente non attribuibili in relazione alla performance effettivamente conseguita nel primo triennio.
- (b) Numero di azioni che saranno attribuite ad aprile 2026 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali a conclusione degli ultimi due anni di riferimento. Il valore complessivo delle azioni alla data di maturazione è stato riportato considerando il prezzo di chiusura dell'azione al 04.03.2026, data in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali che ha verificato il livello di raggiungimento delle condizioni del piano.
- (c) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2027) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano.
- (d) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine degli ulteriori due anni di differimento (nel 2028) subordinatamente ai termini e alle condizioni di cui al regolamento del piano.
- (e) Numero di azioni complessivamente non attribuibili in relazione alla performance effettivamente conseguita nel primo triennio.
- (f) Numero di azioni che saranno attribuite ad aprile 2026 come da delibera del Consiglio di Amministrazione di Banca Generali a conclusione del primo triennio di performance del piano e sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti per il triennio 2023-2025. Il valore complessivo delle azioni alla data di maturazione

(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
STRUMENTI FINANZIARI ASSEGNATI NEGLI ESERCIZI PRECEDENTI NON VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO							STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E NON ATTRIBUITI	STRUMENTI FINANZIARI VESTED NEL CORSO DELL'ESERCIZIO E ATTRIBUIBILI	STRUMENTI FINANZIARI DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO	
NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	PERIODO DI VESTING (*)	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	FAIR VALUE ALLA DATA DI ASSEGNAZIONE	PERIODO DI VESTING (*)	DATA DI ASSEGNAZIONE (1)	PREZZO DI MERCATO ALL'ASSEGNAZIONE (1)	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	NUMERO E TIPOLOGIA DI STRUMENTI FINANZIARI	VALORE ALLA DATA DI MATURAZIONE	FAIR VALUE
2021-2025							- azioni non attribuibili (a)	20.620 azioni attribuibili (b)	1.087.358	83.898
16.581 azioni potenzialmente attribuibili (c)	2022-2026						-			74.601
17.635 azioni potenzialmente attribuibili (d)	2023-2027						821 azioni non attribuibili (e)	17.635 azioni attribuibili (f)	929.950	191.634
26.270 azioni potenzialmente attribuibili (g)	2024-2028									201.679
		18.713 azioni potenzialmente attribuibili (h)	638.925	2025-2029	17.04.2025	47,06				186.330
1.534	2022-2027							767	40.446	10.802
2.493	2023-2028							831	43.821	17.493
6.812	2024-2029							1.703	89.805	69.085
		8.340	440.500	2025-2030	17.04.2025	47,06		3.150	166.110	255.052
71.325		27.053					821	44.706	2.357.490	1.090.574
2021-2025							- azioni non attribuibili (a)	17.447 azioni attribuibili (b)	920.036	70.992
14.567 azioni potenzialmente attribuibili (c)	2022-2026									65.543
15.997 azioni potenzialmente attribuibili (d)	2023-2027						744 azioni non attribuibili (e)	15.998 azioni attribuibili (f)	843.625	173.835
21.892 azioni potenzialmente attribuibili (g)	2024-2028									149.398
	2025-2029	15.594 azioni potenzialmente attribuibili (h)	572.306	2025-2029	17.04.2025	47,06				155.273
1.358	2022-2027							679	35.806	9.563
2.205	2023-2028							735	38.759	15.472
4.956	2024-2029							1.239	65.336	50.262
		6.531	344.953	2025-2030	17.04.2025	47,06		2.471	130.304	199.730
		188	9.935	2025-2030	17.04.2025	47,06		73	3.850	5.748
60.975		22.313					744	38.642	2.037.716	895.816

è stato riportato considerando il prezzo di chiusura dell'azione al 4.3.2026, data in cui si è tenuto il Consiglio di Amministrazione di Banca Generali che ha verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi triennali.

- (g) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento (2024-2028) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e fermi i termini e le condizioni di cui al regolamento del piano.
- (h) Numero massimo di azioni potenzialmente attribuibili al termine del primo triennio di performance e degli ulteriori due anni di differimento (2025-2029) subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi definiti e fermi i termini e le condizioni di cui al regolamento del piano.
- (i) Le informazioni relative agli Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio si riferiscono al numero complessivo di azioni attribuibili al termine del periodo di vesting (2025-2030), subordinatamente al superamento dei gate d'accesso di Gruppo Bancario.
- (l) Le informazioni fornite sono relative alla carica indicata in tabella. Non sono pertanto riportati variabili riconducibili ad altre precedenti cariche, qualora non rientranti nell'ambito dei dirigenti con responsabilità strategica.
- (*) Periodo complessivo comprensivo del periodo di performance e degli eventuali ulteriori anni di differimento soggetti alla verifica di ulteriori condizioni.

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

A	B
COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA
Mossa Gian Maria	Amministratore Delegato/Direttore Generale
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	
(II) Compensi da controllate e collegate	
(III) Totale	
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (**)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution
	VDG Products, wealth and asset management - VDG Distribution
(II) Compensi da controllate e collegate	
(III) Totale	

NOTE:

(*) L'importo rappresenta la quota in cash relativa alle BSC 2022, BSC 2023, BSC 2024 e BSC 2025 e altri bonus.

(**) Le informazioni fornite sono relative alla carica indicata in tabella.

Per le retribuzioni variabili basate su BSC e MBO, sulle singole tranches oggetto di differimento viene riconosciuto, all'atto dell'erogazione delle stesse, un rendimento in linea con i tassi di mercato.

Schema 7-ter

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

COGNOME E NOME	CARICA RICOPERTA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (1)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Mossa Gian Maria	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Generali	60.619	40.074	26.000	74.693

(1) La movimentazione è relativa anche al pagamento in azioni dei bonus.

Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (1)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
2 (*)	Banca Generali	49.157	35.942	32.200	52.899

(*) Altri dirigenti con responsabilità strategica che hanno detenuto partecipazioni: n. 1 VDG Products, Wealth and Asset Management e n. 1 VDG Distribution.

(1) La movimentazione è relativa anche al pagamento in azioni dei bonus.

(1)		(2)			(3)			(4)
PIANO		BONUS DELL'ANNO			BONUS ANNI PRECEDENTI			ALTRI BONUS
		A	B	C	A	B	C	
		EROGABILE/ EROGATO	DIFFERITO	PERIODO DI DIFFERIMENTO	NON PIÙ EROGABILI	EROGABILI/ EROGATI	ANCORA DIFFERITI	
BSC 2022 (*)				2024-2028		21.694	43.388	
BSC 2023 (*)				2025-2029		21.689	65.068	
BSC 2024 (*)				2026-2030		47.750	190.998	
BSC 2025 (*)		177.345	239.416	2027-2031				
		177.345	239.416			91.133	299.454	
BSC 2022 (*)				2024-2028		19.227	38.454	
BSC 2023 (*)				2025-2029		19.191	57.573	
BSC 2024 (*)				2026-2030		34.745	138.980	
BSC 2025 (*)		138.873	187.479	2027-2031				
Bonus altri 2025		4.000	5.400	2027-2031				
		142.873	192.879			73.163	235.006	

5.2 Tabelle redatte ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia – 7° aggiornamento Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte I, Titolo IV “Governio societario, controlli interni, gestione dei rischi” – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Sezione VI – art. 450 CRR (REG. UE 575/213)

Modello EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		A	B	C	D
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
Remunerazione fissa					
1	Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	2	114
2	Remunerazione fissa complessiva	1.304.000	1.149.369	1.020.344	76.199.420
3	<i>Di cui in contanti</i>	1.304.000	1.149.369	1.020.344	76.199.420
EU-4a	<i>Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>				
5	<i>Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
EU-5x	<i>Di cui altri strumenti</i>				
7	<i>Di cui altre forme</i>				
Remunerazione variabile					
9	Numero dei membri del personale più rilevante		1	2	114
10	Remunerazione variabile complessiva		1.627.320	1.432.627	24.546.602
11	<i>Di cui in contanti</i>		419.215	385.970	13.462.394
12	<i>Di cui differita</i>		239.416	219.879	4.966.557
EU-13a	<i>Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</i>		1.208.105	1.046.657	11.084.208
EU-14a	<i>Di cui differita</i>		818.983	696.786	5.807.017
EU-13b	<i>Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</i>				
EU-14b	<i>Di cui differita</i>				
EU-14x	<i>Di cui altri strumenti</i>				
EU-14y	<i>Di cui differita</i>				
15	<i>Di cui altre forme</i>				
16	<i>Di cui differita</i>				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	1.304.000	2.776.688	2.452.971	100.746.022

Modello EU REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	A	B	C	D
	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	ALTRI MEMBRI DELL'ALTA DIRIGENZA	ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			
3	<i>Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus</i>			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
8	<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>			
9	<i>Di cui differiti</i>			
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>			
11	<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>			

Modello EU REM3: Remunerazione differita

		A	B
		IMPORTO COMPLESSIVO DELLA REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA PER PERIODI DI PRESTAZIONE PRECEDENTI	DI CUI IMPORTI CHE MATURANO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO
	REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO		
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica		
2	In contanti		
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti"		
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		
5	Altri strumenti		
6	Altre forme		
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	875.638	204.708
8	In contanti	390.586	91.133
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	485.052	113.575
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		
11	Altri strumenti		
12	Altre forme		
13	Altri membri dell'alta dirigenza	943.610	227.524
14	In contanti	420.939	101.933
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	522.671	125.591
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		
17	Altri strumenti		
18	Altre forme		
19	Altri membri del personale più rilevante	17.700.114	5.781.792
20	In contanti	8.908.708	2.949.547
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	8.791.406	2.832.245
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		
23	Altri strumenti		
24	Altre forme		
25	Importo totale	19.519.362	6.214.024

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 93

Modello EU REM4: Remunerazione di 1 milione di euro o più per esercizi

		A
		MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE CHE HANNO UNA REMUNERAZIONE ELEVATA AI SENSI DELL'ARTICOLO 450, LETTERA I), DEL CRR
EUR		
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	22
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	9
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	1
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	2
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

Modello EU REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più Rilevante)

		A	B	C
		REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE		
		ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	ORGANO DI AMMINISTRAZIONE - FUNZIONE DI GESTIONE	TOTALE ORGANO DI AMMINISTRAZIONE
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante			
2	<i>Di cui membri dell'organo di amministrazione</i>	8	1	9
3	<i>Di cui altri membri dell'alta dirigenza</i>			
4	<i>Di cui altri membri del personale più rilevante</i>			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.304.000	2.776.688	4.080.688
6	<i>Di cui remunerazione variabile</i>		1.627.320	1.627.320
7	<i>Di cui remunerazione fissa</i>	1.304.000	1.149.369	2.453.369

D	E	F	G	H	I	J
AREE DI BUSINESS						
BANCA D'INVESTIMENTO	SERVIZI BANCARI AL DETTAGLIO	GESTIONE DEL RISPARMIO (ASSET MANAGEMENT)	FUNZIONI AZIENDALI	FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO INDIPENDENTI	TUTTE LE ALTRE	TOTALE
1			1			
102	1	2	5	4		
96.204.986	332.411	1.091.741	4.637.049	932.807		
22.918.082	110.556	512.856	2.238.859	198.875		
73.286.904	221.854	578.885	2.398.189	733.932		

VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione per l'anno 2026 al quadro normativo di riferimento

Premessa

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (rif. Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013, di seguito anche le "Disposizioni"), prevedono che, in sede di definizione delle suddette politiche, la Funzione di Compliance valuti la rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento. Ai sensi delle Disposizioni, la Funzione di Compliance è tenuta, tra l'altro, a verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Date tali premesse, la Funzione di Compliance, in sede di definizione delle politiche di remunerazione per l'anno 2026, ha verificato in via ex ante la coerenza delle medesime rispetto alle già richiamate Disposizioni e alla normativa di etero ed autoregolamentazione di riferimento, avuto riguardo dell'appartenenza della Banca al novero delle banche diverse da quelle di "*minori dimensioni o complessità operativa*", come previsto dalle Disposizioni medesime. In tale contesto, oltre a considerarsi complessivamente il quadro normativo di riferimento, è stata posta specifica attenzione al sotteso processo di identificazione del personale più rilevante ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi presenti nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, con particolare riferimento alle peculiarità connesse all'identificazione del personale più rilevante nell'ambito della categoria dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La valutazione della Funzione di Compliance ha inoltre tenuto conto delle previsioni di cui al Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), concernente la disciplina degli emittenti, nella versione *pro tempore* vigente. Ciò in considerazione del fatto che le politiche di remunerazione proposte si propongono di assolvere in un'unica soluzione alle Disposizioni e al Regolamento concernente la disciplina degli emittenti.

Sono state infine considerate le previsioni di cui alle Linee guida ESMA recanti "*Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II*" del 3 aprile 2023 e alle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*".

Situazione riscontrata

In via generale si rileva che attraverso le politiche di remunerazione e incentivazione:

- › risulta definito e correttamente attivato il processo di autovalutazione volto all'individuazione del personale più rilevante a cui si applicano le previsioni di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni;
- › è attuato un bilanciamento adeguato tra componente fissa e componente variabile della remunerazione tenendo anche conto del ruolo ricoperto (ovvero il bilanciamento tra la remunerazione ricorrente e quella incentivante per i Consulenti Finanziari). In tale ambito, per il personale più rilevante, è prevista l'adozione di meccanismi volti ad assicurare il rispetto dei limiti normativamente previsti al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- › ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono state considerate le norme tecniche di cui alle Disposizioni e al Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 e successive modifiche;
- › risultano indicate le modalità con cui la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, agli interessi a lungo termine e alla sostenibilità del Gruppo Bancario;
- › sono declinate le modalità di determinazione del bonus pool;
- › in linea con quanto previsto dalle Disposizioni, sono definite specifiche regole di differimento dell'erogazione del compenso variabile al verificarsi di determinate condizioni;
- › il diritto alla percezione del bonus, oltre che all'effettivo risultato raggiunto, è legato, per i soggetti identificati nella politica di remunerazione e nel rispetto delle regole vigenti, al raggiungimento di un gate d'accesso di Gruppo bancario, al fine (i) sia di parametrare a 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;
- › nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni è previsto che una parte del compenso di natura variabile sia erogata tramite azioni ove normativamente previsto;
- › sono previsti meccanismi di correzione ex post di malus e claw-back ispirati a criteri di correttezza, in forza dei quali sono definiti anche specifici indicatori (quali ad esempio il numero di reclami, l'adempimento degli obblighi previsti in materia di antiriciclaggio, l'evasione delle remediation richieste dalle funzioni di controllo, la fruizione dei corsi formativi, ecc...), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivante della remunerazione della Rete Distributiva;
- › la remunerazione della rete distributiva è ispirata anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, verificabili e quantificabili;
- › sono identificate, in linea con quanto previsto dalla Shareholders Rights Directive II (c.d. SRD II) come trasposta nell'ordinamento italiano, le condizioni e le modalità con cui la Banca, in presenza di "circostanze eccezionali", può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione.

Inoltre il sistema premiante adottato dal Gruppo bancario:

- › non prevede incentivi alla distribuzione di singoli prodotti o di prodotti del Gruppo di appartenenza;
- › non prevede l'assegnazione, ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, di obiettivi collegati a risultati economici della Banca e/o del Gruppo bancario;
- › registra un adeguato bilanciamento tra obiettivi qualitativi e quantitativi;
- › per quanto riguarda l'attività della rete distributiva, promuove un approccio orientato al cliente che pone al centro del sistema stesso gli interessi del cliente medesimo ed il soddisfacimento dei relativi bisogni.

Conclusioni

Date tali premesse si rileva la complessiva coerenza e adeguatezza delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario rispetto alle norme di riferimento.

Chief Compliance Office

Attività e verifiche del Chief Audit Office sulla Politica in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Generali

Premessa

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (rif. Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 novembre 2013, di seguito anche le "Disposizioni"), prevedono che "la funzione di revisione interna (internal audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive".

Situazione riscontrata

Il Chief Audit Office ha pertanto svolto la verifica annuale sul sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dal Gruppo per la determinazione ed erogazione dei compensi agli esponenti degli Organi Sociali e delle retribuzioni variabili al personale dipendente ed alla rete dei consulenti finanziari, al fine di riscontrarne la rispondenza rispetto alle Politiche di Gruppo deliberate dagli organi aziendali competenti e alla normativa vigente.

L'attività è stata condotta secondo un approccio coordinato a livello di Gruppo e ha riguardato i profili di governance del sistema di remunerazione, il corretto funzionamento degli organi preposti (incluso il Comitato per la Remunerazione), il processo di individuazione del Personale più Rilevante, la struttura dei sistemi incentivanti, le modalità di determinazione e attribuzione del bonus pool, i meccanismi di erogazione, differimento e pagamento degli incentivi, i flussi informativi.

Le verifiche svolte hanno evidenziato:

- » un adeguato assetto di Governance, con ruoli e responsabilità degli Organi e delle funzioni coinvolte, incluso il Comitato per la Remunerazione, formalmente definiti e attuati. Per le società controllate, ove previsto, è stata riscontrata la corretta adozione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, con i necessari allineamenti alle specificità locali;
- » la corretta attivazione del processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante del Gruppo Bancario, con il coinvolgimento delle funzioni di controllo di secondo livello e in conformità alle Disposizioni di vigilanza e al Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923;
- » la formalizzazione e l'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, dei criteri e delle modalità di determinazione del bonus pool;

- › il superamento dei gate di accesso definiti a livello di Gruppo bancario su indicatori patrimoniali (total capital ratio) e di liquidità (liquidity coverage ratio), verificati dal Chief Risk Office sulla base dei dati consuntivati al 31 dicembre 2024;
- › la corretta raccolta dell'autodichiarazione annuale in merito al possesso di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e la sottoscrizione di specifiche pattuizioni in relazione al divieto di hedging, come richiesto dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia;
- › la corretta assegnazione e consuntivazione degli obiettivi tramite lo strumento delle Balance Scorecard per il personale dipendente, e lo strumento delle Management By Objectives per i Relationship Manager e gestori, unitamente all'adeguato bilanciamento tra componente variabile e fissa della remunerazione del personale più rilevante;
- › la neutralità delle Politiche di remunerazione, supportata dalle analisi annuali di gender pay gap ed equity pay gap svolte dalla Banca, a presidio dei principi di equità, neutralità e coerenza del sistema retributivo;
- › la corretta predisposizione e pubblicazione della Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025, nonché il puntuale e corretto invio delle segnalazioni EBA in materia di benchmarking e high earners, nel rispetto delle tempistiche e dei formati regolamentari.

Conclusioni

Sulla base delle evidenze raccolte, Chief Audit Office esprime un giudizio complessivamente positivo sul sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo, ritenendo le prassi operative seguite coerenti con le Politiche di Remunerazione approvate e conformi alla normativa applicabile.

Chief Audit Office

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

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comitato per la Remunerazione si è riunito dieci volte. La durata media delle riunioni è stata di circa 55 minuti a seduta. Per l'esercizio in corso è previsto che il Comitato si riunisca undici volte; dall'inizio dell'esercizio alla data della presente Relazione si sono tenute tre riunioni del Comitato.

Nel corso delle riunioni tenutesi nel corso del 2025 e per la prima parte dell'esercizio 2026 il Comitato ha svolto i compiti attribuitigli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

In particolare, con riferimento al processo di definizione ed attuazione delle politiche in materia di remunerazione e incentivazione, il Comitato per la Remunerazione, inter alia, (i) ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2025, adottate dalla società a favore dei consiglieri di amministrazione, del Personale più Rilevante sia dipendente sia in veste di collaboratore non legato alla società da rapporti di lavoro subordinato, (ii) ha fornito il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi degli esponenti aziendali e dei criteri per la remunerazione del restante personale; (iii) ha espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, delle figure professionali in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno; (iv) ha fornito il proprio supporto consultivo in merito all'assegnazione del Long Term Incentive Plan nel rispetto di quanto definito dalle politiche di remunerazione approvate; (v) ha verificato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; (vi) si è espresso, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione dei dirigenti aventi responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi; (vii) ha esaminato il resoconto relativo all'applicazione nell'esercizio 2025 delle politiche di remunerazione approvate. Il Comitato per la Remunerazione, ha inoltre proceduto ad esaminare (i) l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del Personale più Rilevante come definito dalle disposizioni di vigilanza, effettuata tenendo conto dei principi contenuti nel Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione inserito nella Parte I, Titolo IV "Governance societaria, controlli interni, gestione dei rischi" della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e considerando quanto previsto dagli RTS dell'EBA, come recepiti nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 e (ii) la proposta di politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2025, ritenendole coerenti con le disposizioni di Banca d'Italia e di Consob in materia. Il Comitato ritiene che le politiche proposte perseguano la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management del Gruppo Bancario, anche in un'ottica di lungo periodo, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali.

Banca Generali S.p.A.

Sede legale
Via Machiavelli 4 – 34132 Trieste

Capitale sociale
Deliberato 119.378.836 euro
Sottoscritto e versato 116.851.637 euro

Codice fiscale e iscrizione al registro
delle imprese di Trieste 00833240328
Partita IVA 01333550323

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



BANCA GENERALI S.P.A.

Sede legale Via Machiavelli 4
 34132 Trieste

Sede di Milano Piazza Tre Torri 1
 20145 Milano
 T. +39 02 40826691

Sede di Trieste Corso Cavour 5/A
 34132 Trieste
 T. +39 040 777111

www.bancagenerali.com

