



PUNTO 4

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA

INTRODUZIONE

Il presente documento illustra le politiche retributive del Gruppo Banca Popolare Etica e intende garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi e i meccanismi di remunerazione che regolano le aziende componenti il gruppo.

Il 23 ottobre 2018, con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, Banca d'Italia ha integrato – nella Parte I, Titolo IV, “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” – il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, “le Disposizioni”), recependo l’adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea su sane politiche di retribuzione.

Inoltre il 19 marzo 2019 la Banca d’Italia ha pubblicato le *Disposizioni in materia di Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti* con le quali è stata data attuazione – tra l’altro – agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all’offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita.

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell’approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Popolare Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, dell’Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 31 marzo 2020.

Il presente documento risponde anche agli obblighi di informativa al pubblico previsto dal punto 1 della Sezione VI delle Disposizioni e dall’art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013.

Il gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica S.p.A., Capogruppo;
- Etica Sgr S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 51,47%;
- Cresud Spa, partecipata dalla Capogruppo al 86,00% dal 16/10/2019.

Per quanto riguarda la partecipata **Etica Sgr Spa** si precisa che:



Il recepimento domestico della 2014/91/UE (UCITS V) in materia di politiche e prassi di remunerazione ha comportato talune modifiche al Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, in particolare con riferimento alla rappresentazione delle informazioni relative alle remunerazioni all'interno della documentazione d'offerta degli OICVM.

In data 25 marzo 2019, la Banca d'Italia ha emanato la circolare prot. N. 0392623/19 avente ad oggetto politiche e prassi di remunerazione che invitava gli intermediari tra cui le SGR, ad adeguare ove necessario le proprie policy alle indicazioni precedentemente fornite e sopra descritte dando conferma del rispetto di quanto previsto dall'allegato 2 par. 5.1 del Regolamento Congiunto Banca d'Italia del 29.10.2007 in materia di organizzazione e procedure degli intermediari. Etica Sgr ha proceduto a un'analisi delle nuove disposizioni tenendo conto che la disciplina relativa alle politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori è contenuta nell'allegato 2 che non ha subito modifiche rispetto al previgente allegato 2 al Regolamento Congiunto e nell'Assemblea Soci del 29 aprile 2020 ha approvato il nuovo documento Politiche Retributive.

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERA "A - F" DELL'ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione del Gruppo Banca Popolare Etica si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela degli altri portatori di interesse;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso:
 - un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto;
 - il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e sostenibile.

Tali rapporti garantiscono una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;

- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata¹, risulta in

¹ Sezione XI 2 quater



linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale², in quanto non si contempla con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;

- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

Nel 2019 il CdA di **Banca Etica** ha discusso e poi deliberato il documento delle “Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato” riferito all'anno 2019, nelle seguenti sedute:

- 29/03/2019: delibera del documento politiche retributive e personale rilevante ed assegnazione premio n. 5 azioni ai dipendenti e banchieri ambulanti;
- 07/05/2019: delibera del premio dirigenti 2018 e definizione obiettivi del premio dirigenti 2019.

Il documento è stato deliberato nell'assemblea sociale del 18 maggio 2019 di Bologna e Bilbao (Spagna).

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La Capogruppo ha provveduto ad un'analisi delle Disposizioni di Banca d'Italia e a una declinazione delle stesse in applicazione del Criterio di proporzionalità ivi richiamato (Sezione I, par. 7), in base al quale «*le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta anche con riguardi all'eventuale gruppo di appartenenza*»³.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le Società appartenenti.

A tale proposito la Capogruppo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche e sociali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

L'attività della Banca rivolge particolare attenzione ai bisogni finanziari dei soci e si propone come Banca attenta alle istanze economico, sociali e finanziarie del territorio. Tale approccio, per quanto compatibile, è esteso anche alla partecipata.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 4 miliardi;
- la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU (Reg. (UE) n. 1024/2013 del Consiglio del 15/10/2013).

Costituendosi quindi, ai fini delle Disposizioni, “intermediario minore”, la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo

³ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25° aggiornamento pubblicato il 23 ottobre 2018 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione I, 7. Criterio di proporzionalità

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti e vista la componente esigua di retribuzione variabile, inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un periodo di tempo di un anno in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus);
- alla Sezione III, par 2.2.1, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

La Capogruppo non si è avvalsa fino a tutto il 2019 di uno specifico Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Dal 2020 la capogruppo ha intenzione di costituire il Comitato Remunerazioni con la composizione e compiti di seguito precisati al punto C.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Capogruppo ha definito le politiche di remunerazione di gruppo, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi, nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva e/o individuale, applicabile.

La Capogruppo si impegna ad assicurarne la complessiva coerenza, a fornire gli indirizzi necessari alla sua attuazione e a verificarne la corretta applicazione.

In ragione dell'entrata in vigore del Regolamento del 5.12.2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF per l'integrazione e la modifica della disciplina vigente alle disposizioni previste dalla Direttiva MiFID2/MiFIR che ha sostituito il Regolamento Congiunto Consob Banca d'Italia del 31 ottobre 2007⁴, Etica Sgr ha proceduto a un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali nuove disposizioni sulle "Politiche e Prassi di Remunerazione" della Sgr.

Inoltre, vista la rapida crescita del patrimonio in gestione di Etica Sgr (pari a 4,950 miliardi di euro circa al 27 febbraio 2020) e, stante la previsione del Regolamento sopra richiamato che prevede il passaggio alla qualifica di gestori significativi una volta raggiunti i 5 miliardi di patrimonio, la SGR ha valutato di avere i requisiti per essere definita "gestore significativo" condividendo la valutazione nel corso del consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2020 in cui sono stati valutati i dati patrimoniali attuali e prospettici e sono state analizzate le ricadute in termini di necessari adeguamenti normativi derivanti da tale nuova qualificazione.

In ragione di tale valutazione, la SGR ha considerato come rilevante, per quanto di interesse, la parte Regolamento relativa ai requisiti normativi applicabili ai gestori significativi, dovendo la SGR essersi adeguata a tutti i requisiti previsti per tale tipologia di gestori in tempo utile per il raggiungimento della soglia.

Vengono, pertanto, meno le disapplicazioni permesse dal principio di proporzionalità precedentemente invocate dalla SGR benché non ancora in possesso dei requisiti per essere definita "gestore significativo", ovvero le regole previste dall'Allegato 2 rispettivamente nei paragrafi 6.2.3 (componente variabile) 4 (proporzionalità) e 7.1 (benefici pensionistici discrezionali).

⁴ il Regolamento si applica a decorrere dal 4 gennaio 2020. Dalla predetta data non è più applicabile il Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob del 2007 e s.m.i., in quanto il Regolamento sostituisce, nelle corrispondenti materie, la disciplina ivi contenuta

A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni alla Sezione I e del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Banca ha condotto una valutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, considerando i 15 criteri qualitativi e i 3 criteri quantitativi) previsti dal Regolamento di cui sopra.

Il **processo** di identificazione del Personale più rilevante ha seguito le seguenti fasi:

1. individuazione dei criteri generali che guidano la valutazione che sono così definiti:
 - a) contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
 - b) analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste, sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione, della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
 - c) analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività;
 2. analisi puntuale dei 15 criteri qualitativi di cui al regolamento sopra citato (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi), avvalendosi di un'apposita griglia di controllo;
 3. analisi puntuale dei 3 criteri quantitativi previsto dal Regolamento di cui sopra (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale), effettuando una puntuale analisi su tutto il personale, in considerazione della loro retribuzione, dell'Unità Operativa di appartenenza e dell'effettivo profilo di rischio. In particolare il terzo criterio quantitativo (art. 4 punto 1, sub c del sopracitato Regolamento) prevede che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto ed i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.
- Come previsto dal Regolamento 604/2014, art. 4, punto 2, sub a) e b) la Capogruppo ha deciso di escludere da tale previsione il personale che non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché lo stesso:
- esercita attività professionali e ha poteri solamente in unità operative non rilevanti;
 - non ha impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa rilevante.

Il processo e la valutazione complessiva è stata effettuata dalla Direzione, in collaborazione con il Responsabile dell'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, che ha coinvolto le diverse funzioni per le rispettive competenze, per poi passare in CdA per la valutazione di sua competenza e la delibera conseguente.

La rilevanza del personale è attuata anche tenendo conto del principio di proporzionalità sul modello organizzativo e di governo societario della Banca, il suo profilo dimensionale, la gestione dei rischi e il piano di sviluppo commerciale attuato.

Alla luce di quanto sopra, vista la revisione organizzativa deliberata dal CdA della **Capogruppo** il 6/11/2018, con decorrenza 8/11/2018, vista la successiva delibera del CdA del 8 ottobre 2019 in cui vengono costituite (effettiva decorrenza 1/4/2020), due distinte Funzioni di controllo: Funzione Compliance e Funzione Antiriciclaggio, vista la delibera quadro riguardante i limiti operativi nel portafoglio finanza, allegato al Regolamento del Processo Finanza, per il 2020 sono stati individuati, come personale più rilevante, per i criteri indicati, i seguenti 26 soggetti della **Capogruppo Banca Etica**⁵:

⁵ Alcuni di questi soggetti, individuati nel processo di identificazione della categoria del Personale più rilevante,

- 1) appartenenza all'organo di gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica (rif. punto 1 e 2 Reg. UE 604/2014 art. 3): i Componenti del Consiglio di Amministrazione, nello specifico:
 - 1.1 Fasano Anna - Presidente
 - 1.2 Baranes Andrea - Vice Presidente
 - 1.3 Sasia Santos Pedro Manuel - Vice Presidente
 - 1.4 Bacciotti Elisa
 - 1.5 Carlizzi Marco
 - 1.6 Di Stefano Andrea
 - 1.7 Farrè Torras Arola
 - 1.8 Galati Marina
 - 1.9 Izzo Raffaele
 - 1.10 Lamberto Floristan Adriana
 - 1.11 Palladino Giacinto
 - 1.12 Sbraccia Natalino
 - 1.13 Soldi Aldo
- 2) appartenenza all'alta dirigenza: (rif. punto 3 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 2.1 il Direttore Generale - Alessandro Messina
 - 2.2 il Vice Direttore Generale - Nazzareno Gabrielli
- 3) responsabilità di funzioni di gestione dei rischi, di controllo della conformità o della funzione di audit interno (rif. punto 4 Reg. UE 604/2014 art. 3)
 - 3.1 il Responsabile Funzione Compliance - Francesco Pacchin (con incarico ad interim);
 - 3.2 il Responsabile Funzione Antiriciclaggio - Francesco Pacchin;
 - 3.3 il Responsabile Funzione Internal Audit - Enrico Scapin;
 - 3.4 il Responsabile Funzione Risk Management - Guido Galieti;
- 4) responsabilità di un'unità operativa rilevanti (rif. punto 6 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 4.1 il Responsabile Dipartimento Governo - Ferdinando Lenzini;
 - 4.2 la Responsabile Dipartimento Organizzazione - Marianna Calabò e per incarico ad interim Paola Zanet;
 - 4.3 il Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica - Andrea Tracanzan;
 - 4.4 il Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia - Riccardo Dugini;
 - 4.5 il Responsabile Dipartimento Spagna - Alessandro Celoni;
 - 4.6 il Responsabile Dipartimento Crediti - Sandro Antonioli;
- 5) responsabilità della funzione Finanza (rif. punto 9 Reg. UE 604/2014 art. 3)
 - 5.1 il Responsabile Ufficio Finanza - Claudio Gasponi;
 - 5.2 il Responsabile Gestione Tesoreria - Piergiorgio Biasin.

Il personale rilevante è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della banca che prevede un processo sviluppato in più fasi:

- l'assegnazione di obiettivi di performance all'inizio del periodo di valutazione e la contestuale analisi dei fabbisogni formativi;
- un momento di monitoraggio a metà periodo;
- la valutazione finale all'inizio dell'anno successivo con l'assegnazione dei nuovi obiettivi.

Al processo di valutazione non sono direttamente collegati riconoscimenti economici variabili.

È prevista la revisione del processo di identificazione del personale rilevante ogni qualvolta ci sia una revisione organizzativa che vada a modificare i profili di rischio del personale coinvolto e le effettive responsabilità agite.

rispondono contemporaneamente a più di uno dei requisiti individuati nel Regolamento UE 604/2014 sia qualitativi che quantitativi. Per sintesi nell'attuale lista si è fatto riferimento ad uno solo di questi.



Per quanto riguarda la società partecipata **Etica Sgr**, in applicazione del paragrafo 3 dell'Allegato 2 del Regolamento, la Società ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Sgr); in tale attività sono stati tenuti in considerazione sia criteri:

- qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi);
- criteri quantitativi (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale) previsti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604;
- criteri dettati dall'Allegato 2 del Regolamento, al paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante".

Va precisato che, per quanto riguarda i criteri qualitativi, sono stati identificati i responsabili sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali. Il personale che riporta direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo rientra tra il personale più rilevante.

Sulla base di questi criteri sono stati individuati i seguenti soggetti di Etica Sgr:

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione,
2. il Direttore Generale,
3. il Vice Direttore Generale,
4. il Responsabile della Funzione di Risk Management (in quanto responsabile di funzione di controllo),
5. il Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio (in quanto responsabile di funzione di controllo)

I risk takers in Etica Sgr per l'anno 2019 sono stati individuati nelle seguenti 16 persone fisiche e per l'anno 2020 fino al rinnovo del Consiglio di Amministrazione previsto con l'assemblea societaria dell'anno in corso:

Consiglio di Amministrazione

1. Ugo Biggeri - Presidente,
2. Virginio Colmegna - Vicepresidente,
3. Cagnazzo Lucia,
4. Campagnini Marco,
5. Carlin Marco,
6. Carlizzi Marco,
7. Carugo Luigi,
8. Fasano Anna,
9. Ielasi Federica,
10. Pozzi Cesare Antonio,
11. Signori Silvana.

Direttore Generale: Luca Mattiazzì

Vice Direttore Generale: Roberto Grossi

Responsabile Funzione di Risk Management : Paolo Capelli

Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio: Alessandro Vesco sino al 31 marzo 2019, Paolo Capelli ad interim sino al 23 giugno 2019, Gabriella Fierro dal 24 giugno 2019

Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, soggetta ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione, la cui policy di remunerazione è stata ritenuta idonea.



La responsabilità del servizio di gestione collettiva in Etica Sgr è stata attribuita al Consiglio di Amministrazione.

Il processo di identificazione per personale rilevante applicato a **Cresud Spa** con gli stessi criteri e fasi della Capogruppo ha individuato le seguenti figure:

- 1) appartenenza all'organo di gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica (rif. punto 1 e 2 Reg. UE 604/2014 art. 3): i Componenti del Consiglio di Amministrazione, nello specifico:
 - 1.1 Izzo Raffaele (Presidente);
 - 1.2 Zagaria Matteo (Amministratore Delegato);
 - 1.3 Giuglietti Gabriele (dipendente Banca Etica).

Non è stato inserito tra il personale rilevante l'unico dipendente presente all'interno della società in quanto non riveste una posizione tale da incidere in modo sostanziale sul profilo di rischio della stessa società.

B. ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali delle componenti del Gruppo si ispira ai principi mutualistici tipici delle banche popolari, puntando a coniugare professionalità e sostenibilità, e garantisce il rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

Il sistema di remunerazione degli organi sociali di Etica Sgr punta a coniugare professionalità e sostenibilità, e garantisce il rispetto della vigente normativa.

I compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci della Società sono stati deliberati per il triennio 2017-2019 per il CdA dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017, mentre per il triennio 2019-2021 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019. Con l'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2020 vengono nominati i nuovi Amministratori e determinati i nuovi compensi a valere per il triennio 2020-2022.

B.1) AMMINISTRATORI

Gli Amministratori della Capogruppo **Banca Etica** sono destinatari di:

- compensi fissi differenziati in funzione dell'incarico assunto di:
 - Presidente,
 - Vicepresidenti,
 - Presidente Comitato Esecutivo,
 - componenti del Comitato Esecutivo,
 - Presidente Parti Correlate,
 - Componente Parti Correlate,
 - Referente Controlli,
 - componente Organismo di Vigilanza,
 - consiglieri;
- di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea;
- del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile".



È previsto un gettone di presenza per ogni incontro del Comitato Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione può stabilire inoltre l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di altre particolari incarichi in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Gli Amministratori della società partecipata Etica Sgr:

- sono destinatari unicamente di un compenso fisso, di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

Gli Amministratori di Etica Sgr sono tutti "consiglieri non esecutivi".

L'Assemblea della Società può stabilire inoltre l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Si precisa che per l'anno 2019 e fino al prossimo rinnovo del CdA:

- uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha fatto parte dell'Organismo di Vigilanza e ha percepito un compenso per tale attività;
- due dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr hanno fatto parte del Comitato Investimenti e hanno percepito un compenso per tale attività;
- uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr è stato nominato Responsabile del Controllo dell'operato della Funzione Internal Audit e ha percepito un compenso per tale attività.

Gli Amministratori di Cresud Spa:

- sono destinatari di eventuali compensi fissi, stabiliti dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

Gli Amministratori delle società del Gruppo non sono destinatari di meccanismi di incentivazione e di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

L'ammontare della remunerazione dei Presidenti dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

La Capogruppo si è dotata inoltre di un regolamento interno (Regolamento Partecipazioni Societarie - ultimo aggiornamento, delibera del CdA del 17.12.2019) che disciplina gli emolumenti e i limiti di cumulo alle cariche a Consigliere presso le società partecipate. In particolare tale regolamento prevede che i Consiglieri di Amministrazione che, su incarico di Banca Etica siedono in Consigli di Amministrazione di Società partecipate, possano trattenere ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalle stesse.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio Individuale e Consolidato di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) SINDACI

I Sindaci di **Banca Etica** ed **Etica Sgr** le società sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente e per i sindaci effettivi, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Ammi-



- nistrazione e/o del Comitato esecutivo, nonché eventualmente del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

I Sindaci di **Cresud Spa** sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone presenza per la partecipazione alle assemblee dei soci, nonché eventualmente del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

I Sindaci della Capogruppo dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I Sindaci di Etica Sgr e Cresud Spa dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio Individuale e Consolidato di esercizio di ciascuna componente del Gruppo nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.3) COMITATO DI CONTROLLO SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA COSTITUITO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 (ORGANISMO DI VIGILANZA)

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, eventuali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri legati all'impegno reso in termini di professionalità e di tempo.

Per la **Capogruppo** il riconoscimento economico è stato previsto solo per la figura del Presidente dell'OdV; gli altri componenti del Comitato sono o personale dipendente o appartenenti ad altri organismi societari e non è prevista una remunerazione specifica per tale incarico.

Per **Etica Sgr**: per i membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito ai sensi del D.lgs. 231/01 è previsto come riconoscimento economico un compenso fisso. Per il 2019 tale compenso è stato riconosciuto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e per un altro componente dell'OdV (consigliere); l'altro componente dell'Organismo non ha percepito alcun compenso essendo dipendente della società.

B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Per Banca Etica ed Etica Sgr il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso, in linea con i compensi di mercato.

C. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE VERSO IL PERSONALE DIPENDENTE

Quanto definito nell'ambito della presente sezione è da ritenersi di carattere generale e come tale trova applicazione nei confronti di tutte le categorie di personale dipendente, salvo diverse determinazioni nello specifico evidenziate.

La Capogruppo Banca Etica ed Etica Sgr, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni e dal Regolamento, hanno definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni ed al Regolamento. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che il Gruppo ha adottato sono in linea con i principi dichiarati nei codici etici delle società e con la Policy delle Risorse Umane di Gruppo deliberata dal CdA della capogruppo il 14 ottobre 2014, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte dell'Assemblea, del costituendo Comitato Remunerazioni, della Direzione Generale e delle Funzioni di controllo, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamati a esprimersi.

A tali Organi e Funzioni è inoltre richiesto di esprimersi sulla correttezza delle Politiche retributive. In particolare:

C1 L'ASSEMBLEA

Per **Banca Etica** l'Assemblea Ordinaria dei soci, così come previsto dallo Statuto all'art. 25 bis:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori ed alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;
- determina la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci secondo quanto previsto al successivo articolo 41;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Annualmente a cura del Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'Assemblea di bilancio, dovrà essere data adeguata informativa relativamente all'attuazione delle politiche di remunerazione approvate. Sono in ogni caso esclusi compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici per i componenti il collegio sindacale.

Per **Etica Sgr** Secondo quanto prevede lo Statuto approvato dall'Assemblea Soci del 30 aprile 2019 l'Assemblea:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati,
- delibera su tutte le materie rimesse ai sensi di legge e dello Statuto,
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato,

- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

All'assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

Per **Cresud Spa** l'assemblea ordinaria nomina gli amministratori, i sindaci ed il presidente del Collegio sindacale e ne determina il compenso.

C.2 I CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

I **Consigli di Amministrazione** di **Banca Etica** ed **Etica Sgr**, come previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 e CRD IV, dal Regolamento, dalle Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari assicurano che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari e misurabili e coerenti con le scelte complessive della Banca e di Etica Sgr in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte sempre dall'Assemblea dei soci, i Consigli di Amministrazione:

- stabiliscono, sentito il parere dei Collegi sindacali, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunta;
- stabiliscono il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti e provvedono alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dello Statuto sociale e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti settore credito;
- vigilano direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicurano il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- danno attuazione alle politiche e prassi definite a livello di gruppo attraverso le Direzioni Generali;
- forniscono adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica accerta che la parte variabile sottesa al sistema di remunerazione della Banca sia coerente con il Risk Appetite Framework (RAF).



Per il Consiglio di Amministrazione di **Cresud Spa** non vi sono evidenze specifiche in materia di politiche retributive, ma si fa riferimento, in senso lato, ai poteri assegnati in termini di ordinaria amministrazione.

C.3 COMITATO REMUNERAZIONI

Il CdA della Capogruppo ha definito di dotarsi nel corso del 2020 del Comitato Remunerazioni, al fine di rispondere anche alle previsioni del “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF” emanato da Banca d’Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019, con riferimento agli obblighi subentranti ad Etica Sgr in quanto possibile prossimo “gestore significativo” alla luce dell’avvicinarsi al raggiungimento della soglia di 5 miliardi di patrimonio netto gestito.

Il Comitato sarà composto da 3 a 5 membri, tutti consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti e risponderà ai compiti previsti dalla normativa di riferimento:

- propone in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall’organo con funzione di supervisione strategica, secondo quanto previsto dal presente paragrafo;
- riveste un ruolo consultivo in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l’organo con funzione di controllo;
- predispone la documentazione da sottoporre all’organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all’organo con funzione di supervisione, in particolare con il comitato rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- 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;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottopone lo stesso anche a test retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi anche del gestore Etica SGR e degli OICVM che gestisce e degli investitori;
- fornisce adeguato riscontro sull’attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l’assemblea.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

C.4 COMITATO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE DI GRUPPO

Dal febbraio 2016 (delibera del CdA del 8/2/2016) il Gruppo si avvale di un Comitato Politiche delle Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. Ai Comitato partecipano i Direttori



Generali delle società del Gruppo e il consigliere di amministrazione della Capogruppo con delega al personale.

Il Comitato ha competenza nell'istruire e proporre linee di indirizzo strategico di Gruppo relative a:

- percorsi professionali e sistemi di valutazione;
- politiche retributive;
- politiche formative;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Comitato riporta, per le delibere di competenza, al CdA della Capogruppo, al neo costituito Comitato Remunerazioni per quanto riguarda le proposte di indirizzo relative alle politiche retributive e viene consultato dalla Direzione Generale della stessa in occasione della stipula di accordi con le Organizzazioni Sindacali.

C.5 I DIRETTORI GENERALI

Dal 2016, con la seduta del 8 febbraio, il CdA di **Banca Etica** ha deliberato, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato con assemblea straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare al Direttore Generale tutte le decisioni relative a assunzioni (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale⁶), compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

Il CdA ha mantenuto il potere di delibera, su proposta del Direttore Generale, per le medesime materie con riferimento al personale dirigente e per il licenziamento con riferimento a tutti i dipendenti.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali ABI per il personale italiano di Banca Etica e di Etica Sgr, CCNL Terziario/Commercio per Cresud Spa, ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dal Direttore Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Per **Etica Sgr**, l'Assemblea Straordinaria del 26 aprile 2018 ha approvato modifiche allo Statuto della Società riguardanti esclusivamente i poteri del Direttore Generale in materia di personale. Tali modifiche sono state recepite dal Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr con la delibera del 30 maggio 2018 che ha approvato un nuovo schema generale dei poteri conferendo, in base a quanto previsto dallo Statuto, al Direttore Generale i poteri per provvedere in materia di assunzioni, compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari (escluso il licenziamento) per tutto il personale dipendente rientrante nelle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

È stata mantenuta la possibilità per il Direttore Generale di proporre al Consiglio di Amministrazione in materia di assunzione, compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari con riferimento ai dirigenti. Gli unici dipendenti inquadrati come dirigenti sono il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

⁶ La direzione ha la possibilità di proporre al CdA di derogare all'iter ordinario previsto per le selezioni quanto sopra quando siano già stati individuati candidati idonei, a seguito di contatti diretti della banca di persone oggettivamente in possesso dei requisiti curriculari, esperienziali e valoriali ricercati (*intuitu personae*). In questi casi l'assunzione deve essere deliberata dal CdA.

C.6 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo e della funzione chiamata a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione dei rischi (Funzione Risk Management) supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF;
- la Funzione di Revisione Interna (Funzione Internal Audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, sottponendo agli organi sociali e alla Direzione della Capogruppo le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Sempre nell'ottica del presidiare l'allineamento alle politiche approvate e alle normative in essere, la Funzione Internal Audit, in collaborazione con l'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, condurrà verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Verrà richiesto, in ogni caso, sempre al personale più rilevante, attraverso specifiche autocertificazioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguitamento delle finalità della presente disciplina.

In **Etica Sgr**:

- Funzione di Conformità (Compliance): verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico o altri standard di condotta applicabili al gestore in modo da poter contenere gli eventuali rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- Funzione di controllo del rischio (Risk Management): valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi;
- Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*): La funzione di revisione interna, accentuata alla Capogruppo, verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle

prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

D. PERSONALE DIPENDENTE

Le considerazioni di seguito riportate sono applicate a tutto il personale dipendente del Gruppo e pertanto sono valide anche per il personale più rilevante.

Come già specificato in precedenza, il Gruppo assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile di tutto il personale comprese le retribuzioni del Direttore Generale e degli altri dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dal Regolamento. Pertanto, il peso di tutte le componenti variabili riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 15% della retribuzione annua linda fissa dei medesimi soggetti.

D.1 COMPENSO FISSO

Il trattamento economico fisso – cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti – al di là di quanto stabilito nei CCNL di riferimento – sia per i dirigenti che per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipende tra l'altro dalle competenze maturate negli anni e dalla professionalità acquisita nel tempo.

I Consigli di Amministrazione, e le Direzioni, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali erogazioni, connesse all'anzianità di servizio previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro o dalla Normativa Interna (quali ad esempio le indennità di trasferimento, indennità di mensa, compenso per prestazioni aggiuntive dei QD), ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute e motivate al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ad esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave);
- benefits: forme di retribuzione in natura presenti nella contrattazione collettiva, quali sono i buoni pasto e/o quelle comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente finalizzate, ad esempio, a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. comodato d'uso di immobile).

La normativa interna di Banca Etica, alla luce delle indicazioni già impartite al personale, tendenti a favorire l'uso dei mezzi pubblici per gli spostamenti legati sia alle missioni aziendali sia ai tragitti casa - lavoro, ha deliberato in data 10/03/2020, l'esclusivo uso collettivo delle auto in dotazione e che pertanto non vi siano assegnazioni di autovettura ad personam in benefit. Le eventuali deroghe sono di competenza del CdA.

La contrattazione collettiva di lavoro e la contrattazione di secondo livello inoltre, dispongono in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale: vengono riconosciuti infatti a tutti i dipendenti una polizza infortuni professionale ed una extraprofessionale (quest'ultima solo per la Capogruppo), una polizza sanitaria e una polizza per Long Term Care (per la Capogruppo ed Etica Sgr).

La Capogruppo Banca Etica, così come si è già detto a proposito degli Amministratori, si è dotata di un regolamento che disciplina gli emolumenti e i limiti di cumulo agli incarichi a Consigliere presso le società partecipate. In particolare tale regolamento prevede che i dipendenti della Banca, che su incarico della stessa siedono in consigli di amministrazione di società partecipate, debbano devolvere alla Banca ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società stessa.

È facoltà del Direttore Generale riconoscere a tali soggetti un compenso aggiuntivo non superiore all'importo complessivo di euro 5.000.

Per il Direttore Generale e per i dipendenti delegati dalla Capogruppo in società controllate è prevista inoltre una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

In **Etica Sgr** per il Direttore Generale, il Vice Direttore e per le figure che operano su delega diretta del Consiglio di Amministrazione è prevista una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

D.2 COMPENO VARIABILE

Al fine di:

- considerare il necessario conseguimento/mantenimento di adeguati coefficienti patrimoniali, attuali e prospettici;
- condizionare la remunerazione variabile ad indicatori che misurano i rischi di non adeguata patrimonializzazione e di crescente deterioramento dei crediti rispetto al patrimonio della società;

tutta la remunerazione variabile in generale è assoggettata ai criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale dalle aziende del Gruppo.

Cresud Spa non prevede parte variabile nella retribuzione del proprio dipendente ad eccezione dell'assegnazione di n. 3 azioni previsto per l'anno 2020 a tutto il personale del Gruppo, come di seguito precisato.

In generale, ai dipendenti del Gruppo Banca Etica non è consentito di avvalersi di strategie di copertura personale al fine di inficiare gli effetti di allineamento al rischio dei meccanismi di retribuzione variabile.

Il compenso variabile, esteso al solo personale dipendente, è correlato, come di seguito specificato, a risultati aziendali raggiunti dalle Società di appartenenza nel corso dell'anno, alle responsabilità individuali e alla qualità del lavoro svolto in termini di efficacia ed efficienza. Non sono previsti sistemi incentivanti individuali e la parte variabile è composta esclusivamente da:

- il premio aziendale, per i quadri direttivi e le aree professionali e per i dirigenti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento, come di seguito specificato;
- eventuale ulteriore erogazione connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del lavoro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali, come di seguito specificato;
- eventuale forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell'instaurazione del rapporto (compenso di ingresso, cd welcome bonus);
- eventuali patti di stabilità.

Si ribadisce come, al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza che la componente variabile complessiva annua linda può assumere rispetto alla retribuzione fissa complessiva annua linda. Tale valore limite è pari al 15%.

Specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Intermediario, di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, per Etica Sgr o per Cresud o di violazione delle Istruzioni di Vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale obbligo è circoscritto a 5 anni successivi alla corresponsione del bonus.

La remunerazione variabile del personale è soggetta per il 100% a meccanismi di differimento (individuati nell'esercizio successivo rispetto alla loro maturazione, alla luce del contenuto percentuale di quota di remunerazione variabile erogabile rispetto alla retribuzione fissa) e di correzione ex- post (cd. malus) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare, etc.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

D.2.1 Premio aziendale

In riferimento a **Banca Etica**:

per i **Dirigenti della Capogruppo**: il CCNL di riferimento, all'art. 10, prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria). Poiché la disposizione contrattuale non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preciso meccanismo di calcolo che è stato deliberato nella seduta del 13 giugno 2017 ed è così definito:

- viene determinata la base di calcolo come segue: retribuzione linda mensile alla quale viene applicato lo stesso meccanismo individuato per la definizione del premio erogato ai dipendenti (rif. Accordo sindacale del 10 febbraio 2017);
- alla base di calcolo così definita si applica il seguente meccanismo di determinazione del premio:
 - il 70% della base di calcolo, a cui vanno aggiunte:
 - una percentuale (da 0% al 40%) della base di calcolo, definita in base ai risultati della survey interna sul benessere organizzativo;
 - una percentuale (da 0% a 40%) della base di calcolo legato alla realizzazione di alcuni progetti del Piano Operativo definiti dallo stesso CdA.

Tale meccanismo può permettere il raggiungimento massimo del 150% della base di calcolo. L'ammontare puntuale del Premio aziendale sarà definito in apposita seduta del CdA, ferme restando i principi del documento sulle politiche retributive.

Per l'anno 2019 (erogazione 2020) si propone la valutazione del raggiungimento di due obiettivi del piano operativo:

- Percorso sulla cultura cooperativa: 20% (indicatore biennale)
- Percorso IT: 20%.

Per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali della Capogruppo**: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento per il personale italiano. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Capogruppo nell'anno di misurazione e degli anni successivi.

Con accordo sindacale del 10 febbraio 2017 è stata definito il nuovo sistema di calcolo del Premio aziendale a valere dall'erogazione riferita ai risultati di bilancio 2016 e per gli anni successivi.

Il sistema di calcolo ha individuato indicatori di performance che siano:

- maggiormente in linea con le specificità della missione aziendale;
- misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione risk management, così come previsto dalla normativa vigente.

L'ammontare del Premio pertanto viene determinato annualmente applicando, alle fasce di retribuzione, indicatori, su orizzonti temporali pluriennali, rappresentativi del valore aggiunto prodotto dall'attività di Banca Etica, in termini di:

- redditività;
- capitalizzazione;
- efficienza;
- impatto sociale;
- partecipazione;
- impatto ambientale.

A questa base di calcolo vengono poi applicati meccanismi di soglia minimi (utile netto e texas ratio): entrambi condizionano l'erogazione del premio ad indicatori che misurano i rischi di non adeguata patrimonializzazione e di crescente deterioramento dei crediti rispetto al patrimonio della società.

Non è stato previsto l'inserimento di un indicatore collegato al rischio liquidità alla luce della storica bassa esposizione della banca a tale rischio.

Per il personale spagnolo l'importo del premio è definito sulla base di uno specifico accordo aziendale, facendo riferimento agli stessi criteri stabiliti per il personale italiano.

In riferimento a **Etica Sgr**

- per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'anno di misurazione;
- per i Dirigenti: il CCNL di riferimento prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria).

L'ammontare del Premio, per tutti i Dipendenti di Etica compreso i Dirigenti, viene pertanto determinato annualmente sulla base di tre principali indicatori:

- ROE (indicatore di redditività),
- Rapporto cost/income (rapporto tra i costi operativi e il margine di intermediazione),
- la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

L'erogazione del premio aziendale avviene solo a condizione che il bilancio della Società sia in utile e che detta erogazione non porti in perdita il risultato finale.

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell'Area Amministrazione del Personale e dell'Area Amministrazione Controllo e Sostenibilità, condivisa con il Consiglio di Amministrazione in data 18 ottobre 2018, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, sono stati individuati gli indicatori



di cui sopra finalizzati a misurare gli incrementi di redditività, efficienza e impatto ambientale nonché i criteri di determinazione del Premio ed è stato sottoscritto un nuovo accordo in data 10 dicembre 2018 e valido sino al 31 dicembre 2021.

Dal 7 maggio 2018 per Banca Etica e dal 8 maggio 2018 per Etica Sgr sono stati sottoscritti accordi con le Organizzazioni Sindacali, a livello di gruppo bancario, per inserire la possibilità che parte del premio aziendale (già a partire dall'erogazione 2018 riferita ai risultati di esercizio del 2017) possa essere usufruiti in servizi di welfare in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale, ai sensi della Legge. n. 208/2015 (Legge di Stabilità per l'anno 2016) e successiva Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017).

Inoltre il CdA della **Capogruppo**, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nelle adunanze del 10 marzo e 31 marzo 2020, in analogia con quanto erogato nel 2019, ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e Banchieri ambulanti in essere al 31/12/2019 n. 3 azioni della Banca, per premiare l'organizzazione nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto in questi anni, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo BE.

Il Piano di attribuzioni azioni, che viene reiterato negli ultimi anni, in generale ha lo scopo di motivare il personale di **Banca Etica** (dipendenti e Banchieri Ambulanti), coinvolgendolo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e di rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Esso costituisce uno strumento per accrescere il clima partecipativo dei soggetti beneficiari alla realizzazione delle strategie della Banca e del Gruppo, collegando una parte della remunerazione di questi soggetti alla partecipazione azionaria in Banca Popolare Etica.

Non viene previsto in questi piani di attribuzione azioni un periodo di retention (se non riferito alla possibilità di fruire dei benefici fiscali) per il personale più rilevante trattandosi sempre di assegnazioni di importo complessivo minimo, al di sotto di 1.000 Euro.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2019 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2020.

Anche la partecipata **Etica Sgr** ha previsto nel bilancio di esercizio 2019 un Piano di Attribuzione azioni per i propri dipendenti (3 azioni) con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo: tali azioni sono state riconosciute dopo l'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo del maggio 2020. Stessa previsione è stata fatta per il bilancio 2019, in attesa di approvazione dell'assemblea della capogruppo.

Analoga attribuzione di n. 3 azioni è stata prevista per l'unico dipendente di **Cresud Spa**.

D.2.2 Ulteriore erogazione connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali.

Per **Banca Etica**:

A completamento della componente variabile della remunerazione, è prevista la possibilità di riconoscere, a fronte di prestazioni eccellenti e in ottica di motivazione e "retention", erogazioni una tantum (anche sotto forma di contributo per alta formazione frutta direttamente dal collaboratore) che - verificate le condizioni di accesso ("gate") e i principali indicatori di performance di Gruppo e aziendali - sono connesse alla qualità del lavoro svolto, monitorata dal "Sistema di Valutazione", in coerenza con le linee guida della Capogruppo e dei costi previsti a budget e secondo criteri di selettività e di merito.

Per i Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per il restante personale dipendente il processo si colloca all'interno del sistema di



valutazione annuale e prevede il coinvolgimento dei responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate al Direttore Generale, con la collaborazione dell’Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Per Etica Sgr:

Connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non unicamente a risultati individuali. In particolare, l’erogazione consiste in “una tantum” di natura discrezionale e non continuativa, erogata in un’unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell’esplicitamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità, e nell’ottica della valorizzazione della crescita professionale.

I criteri utilizzati per l’assegnazione dei riconoscimenti sono connessi alla qualità del lavoro svolto, monitorata dal sistema di valutazione che prevede l’assegnazione di obiettivi quali-quantitativi.

Per i Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale dipendente, le proposte di erogazione vengono avanzate al Direttore Generale dai Responsabili d’Area e dal Vice Direttore Generale, generalmente al termine della valutazione annuale dei loro collaboratori. Il Direttore Generale con la collaborazione del Responsabile dell’Area Amministrazione del Personale, valutate le richieste, decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L’ulteriore erogazione, in quanto componente variabile della remunerazione, deve sottostare al limite previsto della percentuale del 15% sulla parte variabile sulla parte fissa.

D.2.3 Eventuale welcome bonus erogato secondo la normativa vigente.

Si specifica che il riconoscimento di eventuali “welcome bonus” è da considerarsi eccezionale e riconosciuta solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego.

D.2.4 Compensi in caso di conclusione del rapporto di lavoro

A tutto il personale dipendente compete il *Trattamento di Fine Rapporto* in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall’art. 2120 c.c. e dal CCNL di riferimento.

Il Gruppo Banca Popolare Etica non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti *golden parachute* definiti da Banca d’Italia e dal Regolamento Congiunto come tutti i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti individualmente in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica corrisposti al “personale più rilevante”.

Fanno eccezione gli eventuali importi riconosciuti in forza di un accordo tra le società del Gruppo ed il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati secondo la seguente formula:

$$\text{RGMM} \times \text{AS} \times (100\% + \text{FC}\%)$$

Dove:

RGMM = retribuzione globale media mensile, data da Retribuzione Annua Lorda/13 + media del compenso variabile percepita negli ultimi tre anni precedenti la cessazione, con una logica “per cassa”/13,



AS = Anni completi di servizio. Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto essi saranno convenzionalmente considerati in misura non inferiore a 5 e non superiore 18

FC = fattori correttivi determinati con discrezionalità motivata, con riferimento a fatti e dati oggettivi sommando algebricamente fattori individuali relativi a:

- performance (range tra - 10 e + 10)
- comportamenti professionali: (range tra - 10 e + 10)
- impatti sociali (carichi familiari e età); (range tra - 10 e + 10)
- specifiche circostanze ed interesse aziendale; (range tra - 10 e + 10)
- assunzione di impegni aggiuntivi / non standard (range tra - 10 e + 10)

Il fattore correttivo così determinato può variare tra - 50% a + 50%

Come espressamente previsto dalle Disposizioni⁷ tali importi, così come il TFR e l'indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa

Per tutto il personale non sono previsti altri compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad eccezione di eventuale *patti di stabilità* per un massimo di 36 mesi totali.

Tale patti possono essere composti da:

- un eventuale riconoscimento da parte della Banca di un incremento retributivo progressivo, quale parte fissa della retribuzione;
- un eventuale importo una tantum (parte variabile della retribuzione) erogato dopo 12 e dopo 24 mesi di servizio;
- una penale forfettaria che si applica in caso di recesso anticipato da parte sua o della Banca, a tutela e nell'interesse di entrambe le parti.

Inoltre si segnala come le attività di formazione siano definite in coerenza con la politica di sviluppo delle Società del Gruppo ed implementate in seguito ad una analisi e verifica dei fabbisogni formativi da parte dei Direttori Generali e dei Responsabili delle aree aziendali. Le attività formative con un rilevante impatto sull'Azienda o in termini economici o per frequenza in orario lavorativo potranno essere soggette, prima dell'autorizzazione alla partecipazione, alla sottoscrizione da parte del dipendente di un "Patto di stabilità" la cui durata verrà definita in accordo tra le parti e che prevede, a carico del dipendente dimissionario, il costo complessivo della formazione sostenuto dalle Società del gruppo.

Le informazioni sul compenso corrisposto ai Dirigenti sono riportate nella Nota integrativa al Bilancio individuale e consolidato di esercizio di ciascuna componente del gruppo.

E. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata alle responsabilità e al ruolo ricoperto. La parte variabile della remunerazione rivolta a tale categoria di personale, è contenuta e non può comunque superare (come tutto il personale del gruppo) la misura del 15% della retribuzione annua fissa dei medesimi soggetti ed è soggetta alle clausole di claw back e malus. Tale previsione è estesa anche al Responsabile dell'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Per quanto riguarda la società partecipata Etica Sgr, la remunerazione dei dipendenti con funzioni di controllo (Risk Manager e Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) è allineata

⁷ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25° aggiornamento pubblicato il 23 ottobre 2018 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione III, 2.2.2. Golden Parachute



con quella degli altri Responsabili di Area. Per quanto riguarda la funzione di Revisione interna, svolta dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e stabilita dai contratti in essere.

F. BANCHIERI AMBULANTI

Il presente paragrafo fa riferimento solo alla Capogruppo Banca Etica.

La figura dei banchieri ambulanti non è considerata "personale rilevante" in quanto a questa non viene attribuito alcun potere deliberativo.

Il rapporto di collaborazione tra Banca Popolare Etica e la rete di Banchieri Ambulanti (BA), Consulenti finanziari della Banca, che assomma ad oggi tanto l'attività di promozione finanziaria strictu sensu intesa, quanto l'attività di promozione culturale della finanza etica, è disciplinato ad oggi da specifico contratto di agenzia.

In data 4 dicembre 2018 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo che ha regolato la trasformazione del rapporto di lavoro di tali figure da contratto di agenzia a contratto di lavoro subordinato con CCNL ABI. Il passaggio si è concretizzato per tutti in due scaglioni (aprile e maggio) nel corso dell'anno 2019 e si è concluso il 1/1/2020 con la trasformazione del contratto degli ultimi tre Banchieri Ambulanti.

Il contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Popolare Etica, in essere per il 2019 prevedeva che il trattamento economico fosse composto da una parte fissa e da una parte variabile.

Con riferimento alle Disposizioni⁸, entrambe le componenti sono da considerare "ricorrenti" ed equiparate pertanto alla remunerazione fissa del personale, non avendo la parte variabile (come di seguito specificata) alcuna valenza incentivante.

Dal 2020, avvenuto il passaggio a lavoro dipendente di tutti i Banchieri Ambulanti, tale contratto di agenzia non è più adottato dalla banca.

G) CONSULENTI DI FINANZA ETICA

Con delibera del 8 febbraio 2019 il CdA ha definito di avviare un nuovo rapporto di collaborazione, attraverso un contratto di agenzia in esclusiva, che interesserà nuove figure di Consulenti finanziari di inserimento nel corso del 2020 ed anni successivi (i primi sono avvenuti il 9/3/2020), denominati "Consulente di Finanza Etica" (CFE).

In data 17/12/2019 il CdA ha inoltre deliberato un regolamento che definisce i riferimenti valoriali e pone le indicazioni generali per il quadro normativo interno riferito a queste figure.

La remunerazione dei CFE sarà calcolata su base provvigionale, attraverso una retrocessione fissa definita per ogni prodotto e servizio, sulla base delle masse in capo alla clientela, facente parte del portafoglio assegnato o acquisito.

Al fine di garantire "un livello di vita dignitoso", in ossequio al nostro Codice Etico e ai Principi Generali del presente documento, sarà previsto, per un periodo iniziale del rapporto di collaborazione, un fatturato minimo annuale (concordato individualmente con i consulenti finanziari e comunque non inferiore ai 20.000 Euro)

Al fine di rispettare i rapporti tra remunerazione massima e remunerazione minima e media, previsti sempre nei Principi Generali, sarà definito un livello massimo di fatturato, non superiore a 100.000 Euro.

⁸ Circolare Banca d'Italia n. 285 – VII aggiornamento – Titolo IV – Capitolo 2 – Sezione IV – 1. Agenti in attività finanziarie, agenti di assicurazione e consulenti finanziari



Il contratto di agenzia prevederà inoltre una polizza sanitaria, condizioni agevolate su mutuo casa e prodotti di BE, tutele in caso di maternità o paternità.

La percentuale di retrocessione per tipologia di prodotti non aumenterà in base all'aumento dei volumi e quindi non sono presenti meccanismi incentivanti alla vendita.

Con riferimento alle Disposizioni, pertanto tali componenti di remunerazione sono da considerare "ricorrenti" ed equiparate alla remunerazione fissa del personale.

H) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

Per entrambe le società del Gruppo i criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Per quanto riguarda i rapporti di stage, è previsto il riconoscimento di un contributo spese mensile per i singoli tirocinanti, in linea con le disposizioni di legge, nonché la corresponsione del buono pasto giornaliero, se dovuto in base all'orario di svolgimento dello stesso stage.

I) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI RETRIBUZIONE AI SENSI DELLA NORMATIVA SULLA TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI

Come richiamato in premessa del presente Documento, il 19 marzo 2019 la Banca d'Italia ha pubblicato le *Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, con le quali è stata data attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita (Sezione XI 2-quater).

All'interno di questo quadro normativo vengono individuati come "soggetti rilevanti", ovvero il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica, le presenti figure:

- Responsabili di Filiale
- Vice Responsabili di Filiale
- Collaboratori di Filiale
- Banchieri Ambulanti
- Consulenti di Finanza Etica
- Responsabili di Area Territoriale
- Collaboratori di Area Territoriale

Al fine di rispondere alle previsioni della normativa sopracitata, si precisa che:

- la banca adotta politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:
 - coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
 - ispirate 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;
 - che non prevedono alcun sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. A tal pro-



posito si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile) e G (Consulenti di Finanza Etica) del presente paragrafo. In tal senso viene rispettato quanto richiesto dalla normativa in riferimento al punto 2-quater.1.

- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio e alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione non si prevedono specifiche politiche retributive, ma vengono applicate le stesse previsioni in essere per tutto il personale. Anche in questo caso si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile).

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE "G-J" ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013¹

Ai sensi della **lettera g)** dell'art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per "linee di attività" relativamente all'anno 2019²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate ³
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴	20 ⁵	332.475,54
Direttore Generale	1	162.464,69 ⁶
Vice Direttore Generale	1	139.786,89 ⁷
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Risk Management)	5 ⁸	286.188,60
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7 ⁹	533.726,80
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	146.392,65

ETICA SGR SPA - SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione ¹⁰ – destinatario solo di remunerazione fissa	11	171.133,33
Direttore Generale	1	149.581,12 ¹¹
Vice Direttore Generale	1	117.712,46 ¹²
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	3 ¹³	124.971,41

¹ Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa a far tempo dal momento in cui viene assegnato l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante".

² Il personale più rilevante di Banca Popolare Etica è stato identificato dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2019. Il personale più rilevante di Etica Sgr è stato identificato dall'assemblea dei soci del 29 giugno 2017, che ha adottato la Politica di Etica SGR.

³ In generale nelle remunerazione lorde dei dipendenti sono compresi gli eventuali fringe benefit, gli importi relativi alle polizze sanitarie ed infortuni, la *long term care*, il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo, il TFR e le eventuali componenti variabili.

⁴ La remunerazione comprende il compenso fisso previsto differenziato in funzione dell'incarico assunto e i gettoni di presenza; sono inoltre compresi gli importi relativi alle polizze assicurative stipulate a favore degli amministratori.

⁵ Il 18 maggio 2019 è stato eletto il nuovo Consiglio di Amministrazione che ha portato alla conferma di 6 membri e alla nomina di 7 nuovi componenti; il numero riportato in tabella considera il n. complessivo di consiglieri che hanno agito l'incarico nel corso dell'anno 2019.

⁶ Rispetto alla remunerazione londa del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,39% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 3,50%.

⁷ Rispetto alla remunerazione londa del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,50% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 7,73%.

⁸ La Responsabile della Funzione Risk Management ha dato le dimissioni a maggio 2019; da maggio a novembre il ruolo è stato ricoperto ad interim da un altro dipendente che per tale incarico ha percepito, oltre alla remunerazione ordinaria, un Una Tantum pari a 2.400 Euro. Da dicembre il ruolo è stato assegnato ad un nuovo Responsabile Risk Management. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell'anno 2019 in questo ruolo oltre che dei due altri responsabili delle Funzioni di controllo.

⁹ La Responsabile del Dipartimento Organizzazione da giugno 2019 beneficia di un periodo di congedo personale; il ruolo è stato assegnato temporaneamente ad un'altra dipendente. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell'anno 2019 in questo ruolo oltre che degli altri responsabili delle UO Rilevanti.

¹⁰ Etica SGR non ha comitato esecutivo né comitato parti correlate; alcuni consiglieri però ricevono compensi per particolari incarichi (Comitato Investimenti, OdV, Referente Internal Audit).

¹¹ Rispetto alla remunerazione londa del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,63 % mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 11,40%.

¹² Rispetto alla remunerazione londa del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,63% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 7,02%.

¹³ Nel corso del 2019 il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio si è dimesso a fine marzo 2019 e il nuovo Responsabile Compliance e Antiriciclaggio è stato assunto nel mese di giugno 2019; per il periodo aprile/giugno tale ruolo è stato assunto ad Interim dal Responsabile Risk.



CRESUD SPA - SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione	4 ¹⁴	0 ¹⁵

Ai sensi della **lettera h)** dell'art. 450 CRR, si forniscono le seguenti informazioni aggregate di dettaglio:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO											
Categorie	Nr.	Remunerazione fissa ¹⁶	€	Remunerazione variabile ¹⁷							% Var/fiss
				di cui differite attribuite ¹⁸	di cui differite non attribuite	di cui differite riconosciute nell'esercizio	di cui differite pagate nell'esercizio	di cui differite pagate e poi ridotte nell'esercizio (malus)			
Direttore Generale	1	148.268,75	14.195,94	295,00	0	0	13.900,94	0	9,57%		
Vice Direttore Generale	1	128.233,97	11.552,92	295,00			11.257,92		9,01%		
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Risk Management)	5	268.668,21	17.520,39	885,00	0	0	14.235,39	0	6,52%		
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7	505.379,15	28.347,65	1.770,00	0	0	26.577,65	0	5,61%		
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	136.302,98	10.089,67	590,00	0	0	9.499,67	0	7,40%		

¹⁴ Il Consiglio di Amministrazione è costituito dal Presidente, l'Amministratore Delegato e un Consigliere. Il numero riportato tiene conto anche del Presidente uscente per il periodo ottobre - novembre 2019.

¹⁵ Il Consiglio di Amministrazione non è destinatario di alcun compenso diretto per l'incarico svolto. Alcuni componenti però percepiscono una remunerazione legata ad altri incarichi come specificato nelle note 21 e 22 della tabella ai sensi della lettera j) che ammonta complessivamente a Euro 15.462

¹⁶ Nella remunerazione fissa del personale del Gruppo sono compresi la retribuzione erogata nel corso dell'anno, i fringe benefits (riconosciuti solo ad alcuni dipendenti), gli importi relativi alle polizze infortuni, sanitaria e Long Term Care previste per tutti i dipendenti; il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo e il TFR.

¹⁷ Per il personale dipendente, per l'anno 2019 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2018 e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie. Nel 2019 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale rilevante per un ammontare complessivo di 3.400 Euro (di cui 1.000 differite e pagate nell'esercizio 2019).

¹⁸ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Variabile	Remunerazione variabile ¹⁹						% var/fis
				di cui differite attribuite	di cui differite non attribuite	di cui differite riconosciute nell'esercizio	di cui differite pagate nell'esercizio	di cui differite pagate e poi ridotte nell'esercizio (incluso)		
Direttore Generale	1	116.234,90	16.284,00	295,00	0	0	15.989,00	0	0	14,01%
Vice Direttore Generale	1	95.661,62	13.784,00	295,00	0	0	13.489,00	0	0	14,41%
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriclaggio)	3	155.025,35	5.282,00	295,00	0	0	4.987,00	0	0	3,41%

Ai sensi del **punto vi. della lettera h**), nel 2019 nelle società del gruppo non sono stati corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio rapporto nei confronti del personale più rilevante; Banca Popolare Etica ha corrisposto pagamenti per trattamento fine rapporto nei confronti di un dipendente dimissionario appartenente al personale più rilevante, che ammontano a Euro 7.343,72, mentre Etica SGR al dimissionario appartenente al personale più rilevante non ha corrisposto pagamenti per trattamento fine rapporto in quanto il dipendente aveva optato per la destinazione dello stesso al Fondo di Previdenza Complementare.

Ai sensi della **lettera i)** dell'art. 450 CRR, si dichiara che il numero di persone remunerate con 1 mln di euro o più per esercizio è pari a zero.

Ai sensi della **lettera j)** dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente e di ciascun membro del CdA, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale (se previsti).

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione linda complessiva
Presidente Fasano Anna	63.571,59
Vice Presidente Baranes Andrea	29.835,47
Vice Presidente Sasia Santos Pedro Manuel	26.502,14
Consigliere Bacciotti Elisa +	10.799,25
Consigliere Carlizzi Marco	18.452,13
Consigliere Di Stefano Andrea +	6.757,58
Consigliere Farrè Torras Arola	8.507,58
Consigliere Galati Marina +	8.157,58
Consigliere Izzo Raffaele	14.140,91
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	27.902,13
Consigliere Palladino Giacinto +	19.602,13

¹⁹ Per tutto il Personale dipendente di Etica Sgr, per l'anno 2019 la remunerazione variabile è costituita dal Premio aziendale relativo all'esercizio 2018, dall'assegnazione di n. 5 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica e da erogazioni Una Tantum per un totale di 17.000 euro.

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione linda complessiva
Consigliere Sbraccia Natalino	10.449,25
Consigliere Soldi Aldo	14.140,91
Presidente uscente Biggeri Ugo	35.189,56
Consigliere uscente Bianchetti Maurizio	6.461,21
Consigliere uscente Bianchi Marco	6.161,21
Consigliere uscente Dentico Nicoletta	6.161,21
Consigliere uscente Di Francesco Pino	12.594,55
Consigliere uscente Ruggiero Maria Teresa ++	927,88
Consigliere uscente Siniscalchi Sabina	6.161,21
Direttore Generale Messina Alessandro	162.464,69
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	139.786,89

+ Non trattiene il compenso che viene conferito alla struttura di appartenenza del consigliere

++ Rinuncia al compenso a favore di BE

ETICA SGR SPA - SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione linda complessiva
Presidente Biggeri Ugo	34.566,67
Vice Presidente Colmegna Virginio	18.666,67
Consigliere Signori Silvana^	14.766,67
Consigliere Ielasi Federica *	14.466,67
Consigliere Carlin Marco *	15.066,67
Consigliere Carugo Luigi (+)	12.066,67
Consigliere Fasano Anna	12.066,67
Consigliere Cagnazzo Lucia	11.166,67
Consigliere Carlizzi Marco **	14.466,67
Consigliere Campagnini Marco	12.066,67
Consigliere Pozzi Cesare Antonio (+)	11.766,67
Direttore Generale Luca Mattiazzini	149.581,12
Vice Direttore Generale Roberto Grossi	117.712,46

Per quanto riguarda gli amministratori di Banca Popolare di Sondrio e di Banca Popolare di Milano (segnati con un +) si precisa che non traggono il compenso che viene fatturato a Etica Sgr direttamente dalla Società di appartenenza.

^ nella somma è compreso il compenso percepito come componente dell'Organismo di Vigilanza

* nella somma è compreso il compenso percepito come componente del Comitato Investimenti

** nella somma è compreso il compenso percepito come responsabile del Controllo dell'operato della funzione Internal Audit



CRESUD SPA - SOC. PARTECIPATA

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Izzo Raffaele ²⁰	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo ²¹	0
Consigliere Giuglietti Gabriele ²²	0
Presidente Uscente Berrini Andrea	0

²⁰ Consigliere di Banca Etica per il cui incarico percepisce la remunerazione riportata nella tabella relativa alla Capogruppo

²¹ L'Amministratore Delegato di Cresud Spa non percepisce alcuna remunerazione per l'incarico di Amministratore. Per l'incarico professionale di tenuta della contabilità e degli adempimenti fiscali della società assegnato allo stesso (rif. periodo 16 ottobre 2019 - 31 dicembre 2019) gli è stato riconosciuto un compenso pari a 3.125 Euro.

²² Il consigliere non percepisce alcuna remunerazione per l'incarico in Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratore dipendente nel periodo di carica in Cresud (19 novembre 2019 - dicembre 2019) la sua remunerazione è stata pari 12.337 Euro.