



PUNTO 5

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.

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, del Servizio 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 29 marzo 2019.

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 Scpa, Capogruppo;
- Etica Sgr S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 51,47%

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

L’assemblea soci di Etica Sgr in data 29 giugno 2017 ha approvato il proprio documento politiche retributive come previsto dall’aggiornamento del Regolamento Congiunto della Banca d’Italia e della Consob (“Regolamento”) che ha introdotto anche per le Sgr che gestiscono OI-CVM una regolamentazione specifica in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale; in particolare, in base all’art. 37, comma 2, del Regolamento, l’Assemblea dei soci della Sgr approva la politica di remunerazione nei casi previsti dall’Allegato 2 del Regolamento congiunto (di seguito abbreviato in “Allegato 2”) e secondo quanto ivi stabilito.



Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr del 24 maggio 2017 ha esaminato e approvato la bozza di documento denominato “Politiche e prassi di remunerazione di Etica Sgr”, che è stato poi approvato dall’Assemblea dei Soci in data 29 giugno 2017.

L’Assemblea Soci di Etica Sgr in data 30 aprile 2019 ha apportato alcune modifiche al Documento Politiche e Prassi di Remunerazione che riguardano i poteri del Direttore Generale in materia di personale, l’introduzione delle clausole di malus e claw back, la possibilità di stipulare patti di stabilità per formazioni rilevanti.

In base alla normativa, Etica Sgr si può qualificare come gestore sotto soglia, sia per gli asset in gestione inferiori al limite di 5 miliardi di euro sia avuta considerazione della ridotta complessità negli ambiti di interesse (gestione finanziaria delegata, ridotta rilevanza della componente variabile in relazione a quella fissa con un limite al 15%).

Nella redazione del documento si è avvalsi delle deroghe introdotte dall’Allegato 2 all’Atto di modifica del Regolamento, sia in termini organizzativi (non istituzione di un comitato remunerazioni) sia in relazione alle modalità e tempistiche di corresponsione della componente variabile (nessun differimento ne corresponsione in strumenti finanziari della componente variabile).

L’adozione di una regolamentazione specifica in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale è richiesta al fine di promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi coerente con il profilo di rischio, con il regolamento, con lo statuto o con altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA.

In coerenza con questo intento, la politica di remunerazione e incentivazione è stata fissata in modo coeso con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Sgr, bilanciando opportunamente il rapporto tra componente fissa e componente variabile.

Nel condurre l’analisi sul personale, sono stati tenuti in considerazione sia criteri qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell’assunzione dei rischi) sia 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, sia i criteri dettati dall’Allegato 2 dello stesso Regolamento (in breve Allegato 2), al paragrafo (“Identificazione del personale più rilevante”).

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE “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;
 - 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. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale in quanto non si contempera 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;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse.

Nel 2018 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 2018, nelle seguenti sedute:

- 27/03/2018: delibera del documento politiche retributive e personale rilevante
- 05/06/2018: delibera del premio dirigenti 2017
- 10/07/2018: discussione della modalità di calcolo del premio dirigenti 2018
- 09/10/2018: delibera della modalità di calcolo del premio dirigenti 2018

Il documento è stato deliberato nell'assemblea sociale del 12 maggio 2018 di Lamezia Terme e Granada (Spagna).

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La Capogruppo ha provveduto a un'analisi delle disposizioni recate dalle 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*»¹.

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.

¹ 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



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 3,5 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).

Costituendo quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:

- 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 nel 2018 di uno specifico Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Dal febbraio 2016 (delibera del Cda del 8/2/2016) la banca si avvale di un Comitato Politiche delle Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. Al 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 e viene consultato dalla Direzione Generale della stessa in occasione della stipula di accordi con le Organizzazioni Sindacali.

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.

Per quanto riguarda la partecipata **Etica Sgr spa** la stessa ha proceduto a un'analisi delle disposizioni recate dall'Atto emanato congiuntamente da Banca d'Italia e Consob, declinando dalle stesse l'applicazione del Criterio di proporzionalità ivi richiamato (Allegato 2, Paragrafo 4), in base al quale «i gestori osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, alle dimensioni, all'organizzazione interna, alla natura, portata e complessità delle attività svolte nonché al numero e alla dimensione degli OICVM e dei FIA gestiti».



Il gestore, tenendo conto di proprie specifiche caratteristiche e sulla base di valutazioni motivate e formalizzate, può non applicare le regole previste dall'Allegato 2 rispettivamente nei paragrafi 6.2 (punti 3 e 4 relativamente alla struttura della componente variabile) e 7.1 (in merito ai benefici pensionistici discrezionali) se questo è coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del gestore e degli OICVM gestiti.

Viene esclusa questa possibilità per i gestori che rientrano fra quelli ritenuti "significativi". Vengono considerati sempre significativi i gestori con un patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro (considerando che il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio, dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione).

Nel dettaglio, le deroghe previste per i gestori "non significativi" riguardano:

- Il punto 3 paragrafo 6.2 dell'Allegato 2: quando il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti rappresenta almeno il 50% del portafoglio totale gestito, una parte sostanziale della componente variabile, e in ogni caso almeno il 50%, è composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi. Nel caso in cui il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti sia inferiore al 50% del portafoglio totale, il minimo del 50% non si applica, ma il gestore deve assicurare comunque che una quota di remunerazione variabile sia corrisposta nei suddetti strumenti tenendo conto dell'incidenza del totale degli OICVM o del totale dei FIA o della somma di entrambi sul portafoglio totale gestito dal gestore.
- Il punto 4 paragrafo 6.2 dell'Allegato 2: la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM o del FIA interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM o del FIA in questione. Con riferimento agli amministratori con incarichi esecutivi e alle aree aziendali con maggior profilo di rischio, se la componente variabile rappresenta un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire sarà almeno pari al 60%. Il periodo di differimento non può essere inferiore a 3-5 anni (a meno che il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori non sia più breve) in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti. Il paragrafo 7.1 dell'Allegato 2: "i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale". Art. 39 (Comitato remunerazioni) prevede che i gestori "non significativi" possono non istituire un comitato remunerazioni al proprio interno.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Sgr – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta la Società.

Il gestore pertanto indica se intende avvalersi del principio di proporzionalità (distinguendo fra ipotesi in cui ciò sia conseguenza delle caratteristiche della società ovvero della categoria di personale a cui viene applicata la disciplina) e specificando i criteri che ne legittimano l'attuazione sia a livello di società che a livello di personale.

Tali criteri sono:

- ammontare di patrimonio gestito che deve essere pari o inferiore a 5 miliardi di euro; dimensioni, considerando ad esempio il numero del personale del gestore confrontato con quello di società concorrenti simili o il numero del personale rilevante sul totale del personale del gestore dedicato alla gestione degli OICR;

- organizzazione interna, tenendo conto della complessità della struttura organizzativa interna, incluso l'assetto delle funzioni aziendali di controllo;
- natura, portata e complessità delle attività svolte e tipi di strategie del gestore tenuto conto del tipo di attività autorizzata, della tipologia di fondi gestiti, delle politiche e strategie d'investimento, della natura dei contratti di delega di gestione e del carattere nazionale o transfrontaliero dell'attività;
- struttura retributiva del personale (importo della retribuzione variabile e percentuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa).

In ragione del modello di business e operativo adottato, va considerato che per Etica Sgr:

- il patrimonio in gestione è ad oggi considerevolmente inferiore alla soglia dei 5 miliardi di euro, attestandosi a circa 3,7 miliardi;
- il personale ha una numerosità contenuta e non sono presenti soggetti dedicati all'attività di gestione dei portafogli;
- l'attività della Società è rivolta principalmente al segmento della clientela "istituzionale", ricomprendendo in tale definizione anche i soggetti collocatori dei Fondi di Etica Sgr; conseguentemente la Società opera in limitati comparti di prevalente emanazione bancaria e di natura tradizionale;
- nell'ambito dei servizi di investimento, svolge attività tipiche e i fondi promossi non presentano livelli di complessità rilevanti (fondi aperti UCITS);
- l'attività di gestione finanziaria è stata delegata ad un soggetto terzo nazionale in possesso dei necessari requisiti e sottoposto ai medesimi obblighi normativi in materia;
- si riscontra il forte contenimento della parte variabile della retribuzione così come definito alla politica generale del Gruppo, che trova riscontro nei "Principi generali" del presente documento e che di seguito viene quantificato nel limite massimo del 15% della retribuzione fissa complessiva annua lorda.

In ragione delle considerazioni di cui sopra, può pertanto ritenersi "limitato" il livello di complessità di Etica Sgr.

Si precisa inoltre che Etica Sgr, quale società controllata di Banca Etica, aderisce al modello di direzione e coordinamento previsto dalle Direttive di Gruppo, che configurano l'architettura organizzativa e le norme di governo di un Gruppo integrato che si caratterizza per il comune disegno imprenditoriale, per la forte coesione al proprio interno e per la direzione unitaria, in coerenza con le indicazioni delle Autorità di Vigilanza e con le esigenze di sana e prudente gestione del Gruppo stesso.

Le funzioni di controllo della Sgr operano in coordinamento con quelle di Capogruppo, recependo gli indirizzi emanati da quest'ultima.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione della circostanza che il patrimonio netto gestito si colloca al di sotto del valore di 5 miliardi, la Sgr si può quindi classificare come "gestore non significativo" ai fini delle presenti disposizioni e di non applicare le disposizioni dianzi delineate.

Etica Sgr non si avvarrà di uno specifico Comitato remunerazioni nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni saranno svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni alla Sezione I e dei riferimenti a riguardo definiti dal 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:

- individuazione dei criteri generali che guidano la valutazione che sono così definiti:
 - contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
 - 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 o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
 - analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività.
- 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;
- 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 del 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.

La valutazione 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.

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 e il disegno 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 delibera quadro riguardante i limiti operativi nei portafoglio finanza, allegato al Regolamento del Processo Finanza, per il 2019 sono stati individuati i seguenti soggetti della **Capogruppo Banca Etica**:

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio;
5. il Responsabile Funzione Internal Audit;
6. il Responsabile Funzione Risk Management;
7. il Responsabile Dipartimento Governo;
8. il Responsabile Dipartimento Organizzazione;
9. il Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica;
10. il Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia;
11. il Responsabile Dipartimento Spagna;
12. il Responsabile Dipartimento Crediti;
13. il Responsabile Ufficio Finanza;
14. il Responsabile Gestione Tesoreria.

La società partecipata **Etica Sgr**, in applicazione del paragrafo 3 dell'Allegato 2 all'Atto di modifica al Regolamento Congiunto, 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) sia 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, sia i criteri dettati dall'Allegato 2, al paragrafo ("Identificazione del personale più rilevante").

Va precisato che, per quanto riguarda i criteri qualitativi, sono stati indentificati 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.

Sia il terzo criterio quantitativo (art. 4 punto 1, sub c del sopracitato Regolamento UE) sia la lettera v) del paragrafo 3 del Regolamento Congiunto prevedono che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno in 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 da entrambe le fonti normative, Etica Sgr ha valutato – coerentemente con quanto previsto dal sopra descritto principio di proporzionalità – 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.

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 Risk Management (in quanto responsabile di funzione di controllo),
5. il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio (in quanto responsabile di funzione di controllo).

La funzione di Revisione Interna è stata accentrata dalla Capogruppo.

Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, soggetta ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione.

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.

I compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci di Etica Sgr sono stati deliberati, per quanto di competenza, in occasione dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017

Con l'Assemblea del 30 aprile 2019 sono stati nominati i nuovi Sindaci e sono stati determinati i nuovi compensi.

B.1) AMMINISTRATORI

Gli Amministratori della Capogruppo **Banca Etica**:



- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni (tale trattamento è previsto anche per gli amministratori componenti il Comitato Esecutivo);
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

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 entrambe le 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.

I Consigli di Amministrazione possono stabilire inoltre l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Ad oggi il Consiglio di Amministrazione **della Capogruppo Banca Etica** riconosce un importo annuale forfettario aggiuntivo agli Amministratori:

- referenti dei portatori di valore:
 - 5 referenti delle aree territoriali (c.d. Consiglieri d'Area);
 - referente soci di riferimento soci lavoratori;
- con particolare delega per il territorio spagnolo;
- con incarico di Vicepresidente;
- componenti del Comitato Esecutivo;
- con incarico di Presidente del Comitato Esecutivo.

È previsto un gettone di presenza per ogni incontro del Comitato Parti Correlate e della Commissione Controlli agli Amministratori che ne fanno parte.

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione di **Etica Sgr**:

- uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fa parte dell'Organismo di Vigilanza e percepisce un compenso per tale attività;
- due dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fanno parte del Comitato Investimenti e percepiscono un compenso per tale attività;
- uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr è nominato Responsabile del Controllo dell'Operato della Funzione Internal Audit e percepisce un compenso per tale attività.

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 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 di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) SINDACI

I Sindaci di entrambe le società sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione 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 della Capogruppo dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I Sindaci di Etica Sgr 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 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, il riconoscimento economico è previsto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e di un componente dell'OdV (consigliere); l'altro componente dell'Organismo non percepisce alcun compenso essendo dipendente della Società.

B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Per entrambe le società 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, come sotto riportato salvo diverse determinazioni nello specifico evidenziate.

La Capogruppo Banca Etica ed Etica Sgr, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni e dal Regolamento Congiunto, hanno definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni ed al Regolamento Congiunto. 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.

I Consigli di Amministrazione della Banca e di Etica Sgr, come previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 e CRD IV e dal Regolamento Congiunto, 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, 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 assunte;
- 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) e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

Dal 2016, con la seduta del 8 febbraio, il Cda della Banca ha deliberato, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato con assemblea straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare il Direttore Generale a tutte le decisioni relative a assunzione (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale²), compensi, promozione 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

² 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.



per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali ABI per il personale italiano ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dalla Direzione Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Fino a maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione di **Etica Sgr** ha deliberato nel corso dell'anno in materia di assunzioni, promozioni e revoca del personale dipendente.

L'Assemblea Straordinaria di Etica Sgr tenutasi il 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 in cui sono stati conferiti 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. E' stata mantenuta la possibilità di proporre al Consiglio di Amministrazione in materia di assunzione, compensi, promozione e provvedimenti disciplinari con riferimento al personale dipendente inclusi i dirigenti.

Gli unici dipendenti inquadrati come dirigenti sono il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale Vicario.

Il compenso variabile, esteso al solo personale dipendente, è correlato, come di seguito specificato, a risultati aziendali raggiunti dalla 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.

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 lorda può assumere rispetto alla retribuzione fissa complessiva annua lorda. 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 o per Etica Sgr 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 contenuta 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.

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 e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca;
- 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, sottoponendo 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.

In **Etica Sgr**:

- la funzione di conformità (Compliance) verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, di eventuali codici etici 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;
- la 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 e partecipando a tal fine alle riunioni del comitato per le remunerazioni (ove costituito);
- la funzione di revisione interna (Servizio Internal Audit, accentrato 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.

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.

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, 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 o autovettura).

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 extra-professionale (quest'ultima solo per la Capogruppo), una polizza sanitaria e una polizza per Long Terme Care.

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 COMPENSO 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.

Come già specificato in precedenza, la Capogruppo ed Etica Sgr assicurano 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 dalla Banca d'Italia.

Pertanto il peso di tutte le componenti variabili riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 15% della retribuzione annua lorda fissa dei medesimi soggetti.

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.

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 lorda 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 e 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, fermi restando i principi del documento sulle politiche retributive. Per l'anno 2018 (erogazione 2019) 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.

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.

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

- maggiormente in linea con le specificità della mission aziendale;
- misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione di 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, all'art. 12, 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;
- rapporto cost/income;
- la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

A seguito di un'approfondita e attenta analisi sul sistema premiante, 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.

In data 7 maggio 2018 per Banca Etica ed il 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).

Questi accordi dopo le opportune verifiche verranno eventualmente riproposti alle Organizzazioni Sindacali per le prossime erogazioni del premio.

Inoltre il Cda della Capogruppo, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nelle adunanze del 6 marzo 2019, in analogia con quanto erogato nel 2018 (a seguito di un impegno straordinario riconosciuto in concomitanza della migrazione informatica), ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e Banchieri ambulanti in essere al 31/12/2018 n. 5 azioni della Banca in occasione del ventennale della Banca.

L'obiettivo è di 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 2018 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2019.

Anche la partecipata Etica Sgr ha previsto nel bilancio di esercizio 2017 un Piano di Attribuzione azioni per i propri dipendenti (5 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 2018. Stessa previsione è stata fatta per il bilancio 2018, in attesa di approvazione dell'assemblea della capogruppo.

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 fruita 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 alla Direzione Generale, con la collaborazione del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Per *Etica Sgr*

Consiste in un'erogazione una tantum di natura discrezionale e non continuativa, erogata in un'unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento 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. Il Direttore Generale con la collaborazione dell'Amministrazione del Personale valutate le richieste decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

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 la banca ed il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati secondo la seguente formula:

$$RGMM \times AS \times (100\% + FC\%)$$

Dove:

RGMM = retribuzione globale media mensile, data da Retribuzione Annuale 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 a 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 Disposizioni³ 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 riconoscimento da parte della Banca di un incremento retributivo progressivo, quale parte fissa della retribuzione;
- un 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

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 III, 2.2.2. Golden Parachute



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 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.

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 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 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 regola la trasformazione del rapporto di lavoro di tali figure da contratto di agenzia a contratto di lavoro subordinato con CCNL ABI, che avverrà, gradualmente (per chi accetterà la proposta), nel corso dell'anno 2019. I professionisti che saranno così assunti continueranno ad esercitare le attività di collocamento fuori sede e in generale di banchieri ambulanti.

L'attuale contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Etica, ad oggi in essere (ma in disdetta per tutti gli attuali Banchieri Ambulanti), valido fino al passaggio a contratto ABI, prevede che il trattamento economico sia composto da una parte fissa e da una parte variabile.

Con riferimento alle Disposizioni⁴, 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.

In coerenza con i principi e i valori dichiarati da Banca Popolare Etica e riportati nella premessa, il trattamento economico dei Banchieri Ambulanti ha la seguente struttura:

PARTE FISSA: determinata in un importo tale da garantire ai Banchieri Ambulanti un livello di vita dignitoso; l'obiettivo è quello di porre i collaboratori in una posizione tale da non dover ricorrere ad azioni commerciali non coerenti con la realtà di Banca Popolare Etica al solo fine di assicurarsi un maggior profitto.

⁴ 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

PARTE VARIABILE: collegata all'azione commerciale e di carattere culturale volta ad allargare e consolidare la rete territoriale della clientela e dei soci. La determinazione di questa parte non è quindi esclusivamente basata sul numero effettivo di affari conclusi quanto piuttosto sul complesso delle attività esercitate dal Banchiere Ambulante e, in particolare, sulla sua capacità di accompagnare il cliente anche in un'ottica consulenziale e sulla capacità di gestione dei rapporti con la struttura organizzativa locale dei soci del territorio di riferimento e delle iniziative di comunicazione e promozione culturale locale della Banca.

La struttura di remunerazione variabile oggi prevista dal contratto vigente prevede riconoscimenti sulla base di indicatori che misurano:

- sviluppo professionale,
- mobilità programmata sul territorio di competenza,
- dati di mantenimento sulle principali masse,
- qualità/quantità del lavoro svolto,
- attività di sviluppo,
- attività di cooperazione (intesa come la possibilità di prevedere un riconoscimento a seguito dei risultati aziendali e in linea a quanto riconosciuto ai dipendenti come Premio Aziendale – il criterio di determinazione del corrispettivo viene ricompreso nell'ambito degli stessi criteri adottati per tutti i dipendenti di Banca Popolare Etica).

Inoltre precisiamo come il contratto di agenzia oggi in vigore prevede:

- la copertura economica rispetto alla normativa vigente in caso di malattia e/o maternità;
- il contributo previdenziale pari al 3% della parte fissa del compenso;
- un'indennità di fine mandato collegata ad una percentuale della parte variabile su base annua;
- che la Banca, riconoscendo l'importanza della formazione, si impegni, oltre che a garantire la formazione obbligatoria prevista per legge facendosi carico dell'organizzazione e dei relativi costi, a definire un piano annuale di formazione professionale in linea con il Piano Strategico e il Budget annuale e a contribuire alle spese sostenute per il viaggio, il vitto e l'alloggio in occasione degli eventi formativi concordati o promossi dalla Banca;
- che, con cadenza annuale, le parti si incontreranno per la definizione del piano commerciale, organizzativo e operativo riferito all'esercizio in essere, in linea con le linee guida definite dall'Istituto.

Inoltre il Cda della Capogruppo, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nelle adunanze del 6 marzo 2019, ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e Banchieri ambulanti in essere al 31/12/2018 n. 5 azioni della Banca in occasione del ventennale della Banca.

L'obiettivo è di 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.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2018 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2019.

G) CONSULENTI DI FINANZA ETICA

Con delibera del 8 febbraio 2019 il Cda ha deliberato di dare corso ad un nuovo rapporto di collaborazione, attraverso un contratto di agenzia in esclusiva, per la figura di "Consulente di finanza etica (CFE)", che interesserà sia gli ex Banchieri Ambulanti che non accetteranno il passaggio a contratto Abi, sia nuove figure di Consulenti finanziari di futuro inserimento.

Nel Piano Operativo e Budget 2019 si prevede infatti l'inserimento di 10 consulenti che andranno a costituire un nuovo canale di relazione e a garantire un migliore presidio relazionale nei territori.

La remunerazione di questa nuova figura sarà calcolata su base provvigionale, attraverso una retrocessione 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.

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.

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.

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 2017²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate ³
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴	13	286.920,02
Direttore Generale	1	159.154,68 ⁵
Vice Direttore Generale	1	137.242,27 ⁶
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Pianificazione e Controlli fino a fine ottobre e Risk Management da novembre)	4	258.604,95
Responsabili di unità operative rilevanti (Funzione Commerciale, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti ⁷ fino a ottobre; da novembre Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di relazione Italia)	7	244.873,52
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza Istituzionale fino ad ottobre e da novembre Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	82.656,63

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione ⁸ – destinatario solo di remunerazione fissa	11	169.357,89
Direttore Generale	1	134.974,99 ⁹
Vice Direttore Generale	1	108.457,42 ¹⁰
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	184.180,06

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 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 previsto per le cariche ricoperte e i gettoni di presenza per gli incontri dei Cda, Comitato Esecutivo, Comitato Parti Correlate; sono inoltre compresi gli importi relativi alle polizze assicurative stipulate a favore degli amministratori.

⁵ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,85% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 3,71%.

⁶ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,62% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 7,89%.

⁷ La Responsabile della Funzione Crediti che ha usufruito di un periodo di aspettativa non retribuita dal 22 agosto 2017 fino al 21 febbraio 2018 e da maggio ad ottobre 2018; a novembre ha cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni; il suo ruolo è stato assegnato ad interim al Vice Direttore Generale fino a febbraio 2018 e per tale incarico non ha percepito alcun emolumento aggiuntivo; da giugno il ruolo di Responsabile della Funzione Crediti è stato assegnato ad un altro dipendente.

⁸ Etica SGR non ha comitato esecutivo né comitato parti correlate; alcuni consiglieri però ricevono compensi per particolari incarichi (Comitato Investimenti, OdV, Responsabile del Controllo dell'Operato della Funzione Internal Audit).

⁹ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,76% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 10,32%.

¹⁰ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,65% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 6,69%.



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 ¹¹	Remunerazione variabile ¹²						% var/fis
			€	di cui differite attribuite ¹³	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	147.714,66	11.440,02	287,50	0	0	11.152,52	0	7,74%
Vice Direttore Generale	1	127.493,13	9.749,14	287,50			9.461,64		7,65%
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Pianificazione e Controlli fino a fine ottobre e Risk Management da novembre)	4	239.921,48	18.683,47	1.150,00	0	0	17.533,47	0	7,79%
Responsabili di unità operative rilevanti (Funzione Commerciale, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti ¹⁴ fino a ottobre; da novembre Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7	226.661,63	18.211,89	1725,00	0	0	16.486,89	0	8,03%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza Istituzionale fino ad ottobre e da novembre Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	77.089,85	5.566,78	575,00	0	0	4.991,78	0	7,22%

¹¹ 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.

¹² Per il personale dipendente, per l'anno 2018 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2017, dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie e da un premio aggiuntivo di 970,00€ riconosciuti a tutti i colleghi in essere al 31/12 quale riconoscimento straordinario per l'impegno profuso in occasione della migrazione del sistema informativo bancario. Nel 2018 non sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale rilevante.

¹³ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.

¹⁴ La Responsabile della Funzione Crediti che ha usufruito di un periodo di aspettativa non retribuita dal 22 agosto 2017 fino al 21 febbraio 2018 e da maggio ad ottobre 2018, a novembre dello stesso anno ha cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni. Durante il primo periodo di assenza il ruolo è stato assegnato ad interim al Vice Direttore Generale e per tale incarico non ha percepito alcun emolumento aggiuntivo; da giugno il ruolo di Responsabile della Funzione Crediti è stato assegnato ad un altro collaboratore della Banca.

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ¹⁵						% var/fis
			Variabile	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 (malus)	
Direttore Generale	1	114.818,41	6.227,50	287,50	0	0	5.940,00	0	5,42%
Vice Direttore Generale	1	95.265,89	5.937,50	287,50	0	0	5.650,00	0	6,23%
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	156.475,44	14.887,96	575,00	0	0	14.312,96	0	9,51%

Ai sensi del **punto vi. della lettera h)**, nel 2018 in Etica Sgr non sono stati corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del personale più rilevante mentre 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 5.647,74.

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 per la capogruppo anche del Vice Direttore Generale.

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Biggeri Ugo	€ 76.158,48
Vice Presidente Fasano Anna	€ 32.505,13
Consigliere Baranes Andrea	€ 20.205,13
Consigliere Bianchetti Maurizio	€ 14.805,13
Consigliere Bianchi Marco	€ 13.905,13
Consigliere Carlizzi Marco	€ 14.805,13
Consigliere Denticò Nicoletta	€ 13.605,13
Consigliere Di Francesco Pino	€ 28.505,13
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	€ 21.105,13
Consigliere Palladino Giacinto +	€ 14.505,13
Consigliere Ruggiero Maria Teresa ++	€ 1.705,13
Consigliere Sasia Santos Pedro Manuel	€ 20.905,13
Consigliere Siniscalchi Sabina	€ 14.205,13
Direttore Generale Messina Alessandro	€ 159.154,68
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	€ 137.242,27

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

++ Rinuncia al compenso a favore di BE

¹⁵ Per tutto il Personale rilevante di Etica Sgr, per l'anno 2018 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale, relativo all'esercizio 2017, dall'assegnazione di n. 5 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica e da erogazioni Una Tantum per un totale di 5.000 euro.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio Biggeri Ugo	34.405,26
Vice Presidente Colmegna Virginio	18.505,26
Consigliere Signori Silvana [^]	14.905,26
Consigliere Ielasi Federica *	14.305,26
Consigliere Carlin Marco *	14.605,26
Consigliere Carugo Luigi (+)	11.605,26
Consigliere Fasano Anna	11.905,26
Consigliere Cagnazzo Lucia	11.305,26
Consigliere Carlizzi Marco **	14.605,26
Consigliere Campagnini Marco	11.305,26
Consigliere Pozzi Cesare Antonio (+)	11.905,26
Direttore Generale Luca Mattiazzi	134.974,99
Vice Direttore Generale Roberto Grossi	108.457,42

Per quanto riguarda gli amministratori di Banca Popolare di Sondrio ed espressione del Banco BPM (segnati con un +) si precisa che non trattengono il compenso che viene fatturato ad Etica Sgr direttamente dalla Società del Gruppo 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