



PUNTO 4

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA ETICA

INTRODUZIONE

Il presente documento illustra le politiche retributive del Gruppo Banca 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.

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.

Il 27 novembre 2019 il Parlamento ed il Consiglio Europeo ha emanato il Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Nello specifico l'art. 5 *“Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità”* prevede che *“I partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari includono nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sui loro siti web (...)”*.

Inoltre il 27 novembre 2020 la Banca Centrale Europea ha pubblicato *“Le Linee Guida su rischi ambientali e climatici”* che al capitolo 5, par. 5.2, par. 4 invita che gli enti ad assicurare che *“le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale”*.

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 Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione Risk Management, 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 30 marzo 2021.

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%
- Cresud Spa, partecipata dalla Capogruppo al 86,00% dal 16/10/2019

Per quanto riguarda la partecipata Etica Sgr Spa si precisa che attualmente la normativa di riferimento per la redazione del documento Politiche e Prassi di Remunerazione per la Sgr è la seguente:

- Direttiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014, modificativa della Direttiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 luglio 2009;
- Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undicies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis del TUF;
- Linee Guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016;
- Comunicazione della Banca d'Italia del 25 marzo 2019 prot. N. 0392623/19;
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- Regolamento UE 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020;
- Comunicazione della Banca d'Italia del 16 novembre 2020 prot. N. 1514727/20;
- "Linee Guida su rischi ambientali e climatici" pubblicate il 27 novembre 2020 dalla Banca Centrale Europea.

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 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;
- in particolar modo promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di un collaboratore / collaboratrice o di gruppi di collaboratori sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della religione, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'appartenenza sindacale, dell'età e della disabilità;
- 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:
 - il rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa;
 - 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 linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale², 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.

Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto della Capogruppo³ e dell'art. 4 di Etica Sgr⁴, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁵ e dalle conseguenti Policy interne del Credito e della Finanza, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

- fortemente indirizzata ai principi della Finanza Etica;
- attenta a valutare i rischi non economici conseguenti alle azioni economiche;
- indirizzata a sostenere le attività socio-economiche finalizzate al bene comune della collettività e all'utile sociale, ambientale e culturale.

Quanto sopra è conforme alle previsioni del Regolamento UE 2019/2088 e alle Linee Guida BCE sui rischi climatici.

Di conseguenza e in coerenza con il dichiarato, tutto il sistema di remunerazione del Gruppo, i sistemi di valutazione del personale e i sistemi di riconoscimenti economici di

¹ Sezione XI 2 quater

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo

³ Art.5 dello Statuto di Banca Etica cita:

“La Società si ispira ai seguenti principi della Finanza Etica:

- *la finanza eticamente orientata è sensibile alle conseguenze non economiche delle azioni economiche;*
- *il credito, in tutte le sue forme, è un diritto umano;*
- *l'efficienza e la sobrietà sono componenti della responsabilità etica;*
- *il profitto ottenuto dal possesso e scambio di denaro deve essere conseguenza di attività orientata al bene comune e deve essere equamente distribuito tra tutti i soggetti che concorrono alla sua realizzazione;*
- *la massima trasparenza di tutte le operazioni è un requisito fondante di qualunque attività di finanza etica; Statuto di Banca Etica*
- *va favorita la partecipazione alle scelte dell'impresa, non solo da parte dei Soci, ma anche dei risparmiatori;*
- *l'istituzione che accetta i principi della Finanza Etica orienta con tali criteri l'intera sua attività.*

La Società si propone di gestire le risorse finanziarie di famiglie, donne, uomini, organizzazioni, società di ogni tipo ed enti, orientando i loro risparmi e disponibilità verso la realizzazione del bene comune della collettività.

Attraverso gli strumenti dell'attività creditizia, la Società indirizza la raccolta ad attività socio-economiche finalizzate all'utile sociale, ambientale e culturale, sostenendo – in particolare mediante le organizzazioni non profit - le attività di promozione umana, sociale ed economica delle fasce più deboli della popolazione e delle aree più svantaggiate.

Inoltre sarà riservata particolare attenzione al sostegno delle iniziative di lavoro autonomo e/o imprenditoriale di donne e giovani anche attraverso interventi di microcredito e microfinanza.

Saranno comunque esclusi i rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

La Società svolge una funzione educativa nei confronti del risparmiatore e del beneficiario del credito, responsabilizzando il primo a conoscere la destinazione e le modalità di impiego del suo denaro e stimolando il secondo a sviluppare con responsabilità progettuale la sua autonomia e capacità imprenditoriale”

⁴ L'art. 4 dello Statuto di Etica Sgr cita:

Etica Sgr promuove investimenti finanziari in titoli di emittenti che si distinguono per l'attenzione alle conseguenze sociali e ambientali dei loro comportamenti. Etica Sgr si propone di partecipare attivamente, anche delegando altri soggetti, alle assemblee dei soci delle imprese nelle quali investe e ad esercitare i diritti di voto collegati ai titoli in portafoglio. Etica Sgr si propone di rappresentare i valori della finanza etica nei mercati finanziari e di sensibilizzare il pubblico nei confronti degli investimenti socialmente responsabili e della responsabilità sociale d'impresa. L'attività della Società è improntata alla massima trasparenza.

⁵ <https://www.bancaetica.it/chi-siamo/la-politica-del-credito-di-banca-etica/il-manifesto-di-banca-etica>



merito (sia sulla parte fissa che variabile della remunerazione), sono in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo e con le previsioni del Regolamento UE citato.

Nel 2020 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 2020, nelle seguenti sedute:

- 31/03/2020: delibera del documento politiche retributive e personale rilevante ed assegnazione premio n. 3 azioni ai dipendenti e banchieri ambulanti;
- 09/06/2020: delibera del premio dirigenti 2019.

Il documento è stato deliberato nell’Assemblea sociale del 16 maggio 2020 di Padova.

Inoltre il Cda ha deliberato nella seduta del 15 dicembre 2020 l’aggiornamento dell’elenco del personale più rilevante con l’inserimento di Chiara Meconi, assunta in data 12 maggio 2020 con il ruolo di Responsabile della Funzione Compliance.

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*»⁶.

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 delle persone socie 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).

Costituendosi quindi, ai fini delle Disposizioni, “*Banche di minori dimensioni o complessità operativa*”, 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 remun-

⁶ 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



nerazione 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.

Con delibera del 9 giugno 2020 la capogruppo ha costituito 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 2007⁷, **Etica Sgr** ha proceduto nell'anno 2020 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.

In base a tale analisi, e considerata la rapida crescita del patrimonio nel corso del 2020, Etica Sgr soddisfa i requisiti per essere definita gestore significativo condividendo la valutazione nel corso del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2020 in cui sono stati analizzati 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 qui di interesse, la parte del Regolamento relativa ai requisiti normativi applicabili ai gestori significativi, e si è adeguata a tutti i requisiti previsti per tale tipologia di gestori in tempo utile per il raggiungimento della soglia.

Etica Sgr esternalizza la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, non ha personale che gestisce direttamente i portafogli degli OICVM: di conseguenza alcuni adeguamenti normativi non hanno trovato applicabilità nelle politiche di remunerazione.

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

In quanto gestore significativo, Etica Sgr in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 (Comitato Remunerazioni) del REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF – PARTE 4 31 1. non ha costituito un proprio comitato remunerazioni in quanto, in base alla deroga prevista dal Regolamento, la Capogruppo ha istituito un proprio Comitato Remunerazioni (con delibera del 31 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione) nel corso del 2020. Tale comitato assolve le sue funzioni per tutto il Gruppo.

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

⁷ 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

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 Coordinatore Politiche Risorse Umane di Gruppo ed 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, per il 2021 sono stati individuati, come personale più rilevante, per i criteri indicati, i seguenti 27 soggetti della **Capogruppo Banca Etica**⁸:

- 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;

⁸ Alcuni di questi soggetti, individuati nel processo di identificazione della categoria del Personale più rilevante, 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.



- 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 gestioni 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 - Chiara Meconi;
 - 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 operative rilevanti (rif. punto 6 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 4.1 il Responsabile Dipartimento Governo - Ferdinando Lenzi;
 - 4.2 la Responsabile Dipartimento Organizzazione - Marianna Calabrò;
 - 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 fino al 31/1/2021 e Paola Zanet dal 1/2/2021;
 - 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.

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 2021 sono stati individuati complessivamente nelle seguenti 13 persone fisiche:

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - Ugo Biggeri (Presidente)
 - Cesare Antonio Pozzi (Vice Presidente)
 - Carlo Capotorti
 - Marco Carlin
 - Marco Carlizzi
 - Stefania Di Bartolomeo
 - Federica Ielasi
 - Grazia Orlandini
 - Aldo Soldi
- **Direttore Generale:** Luca Mattiazzi
- **Vice Direttore Generale:** Roberto Grossi
- **Responsabile della Funzione di Risk Management:** Paolo Capelli
- **Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio:** Gabriella Fierro sino al 31 gennaio 2021.

Dal 1° febbraio 2021 la funzione è stata esternalizzata alla Capogruppo e l'incarico è stato assunto per la funzione Compliance da Chiara Meconi, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo, e per la funzione Antiriciclaggio da Francesco Pacchin, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo.

Non è previsto tra i risk takers il Responsabile della Funzione di Internal Audit in quanto tale Funzione è accentrata alla Capogruppo.

L'Assemblea di Etica Sgr del 29 aprile 2020 ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione stabilendo, nel rispetto delle previsioni statutarie, di ridurre il numero dei suoi membri da 11 a 9.

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.

Come per la Capogruppo, anche il personale più rilevante dipendente di Etica Sgr è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della Società.

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.

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 Giuglietti Gabriele (Presidente - dipendente Banca Etica);
 - 1.2 Zagaria Matteo (Amministratore Delegato).

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.

Gli attuali compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci della Capogruppo sono stati deliberati dall'Assemblea del 18 maggio 2019

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 agli organi Sociali della Società sono stati deliberati rispettivamente per il triennio 2020 – 2022 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 29 aprile 2020, mentre per il triennio 2019 – 2021 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 30 aprile 2019.

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;



- Referente Portatore di valori Spagna;
 - Referente Portatore di valori Italia;
 - 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 di **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;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile di remunerazione; neppure di quelle legate a indici di redditività o utili ad eccezione del gettone di presenza.

Gli Amministratori di Etica Sgr sono tutti 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 nell'anno 2020:

- Un componente del Consiglio di Amministrazione uscente di Etica Sgr ha fatto parte dell'Organismo di Vigilanza sino a maggio e ha percepito un compenso per tale attività, un altro componente del nuovo Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha fatto parte dell'Organismo di Vigilanza da giugno, in sostituzione del precedente e ha percepito un compenso per tale attività (per rinnovo del Consiglio ad aprile 2020).
- 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.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

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.

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 e aggiornato con delibera del Cda del 31/03/2020) 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 o non partecipate, possano trattenere ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società nel cui Consiglio siedono.

Nel caso in cui tale Società non prevedesse gettoni di presenza la Banca riconoscerà loro, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un gettone di presenza uguale a quello previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

Nel caso in cui tale società prevedesse un gettone di presenza inferiore a quello tempo per tempo riconosciuto dalla Banca per le proprie sedute di organi societari, la Banca riconoscerà, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un importo ad integrazione fino a concorrenza dell'importo del gettone di presenza previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

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** sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente del Collegio e per i sindaci effettivi, 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 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 per la figura del Presidente dell'OdV e del consigliere del Cda, componente 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 2020 tale compenso è stato riconosciuto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e per il secondo componente dell'OdV che è consigliere; il terzo 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, sentito il Collegio Sindacale.

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 Comitato Remunerazioni di Gruppo, del Comitato per le Politiche del Personale di Gruppo, 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;
- 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 in vigore, approvato dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 27 maggio 2020 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** e di **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 delle persone socie, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte sempre dall'Assemblea delle Socie e 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, con cadenza annuale .

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 Etica Sgr il Consiglio di Amministrazione assicura che detti sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

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 DI GRUPPO

Il Cda della Capogruppo, con delibera del 9 giugno 2020 ha definito di dotarsi del Comitato Remunerazioni di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, tenendo debitamente conto delle sue specificità sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle specifiche disposizioni del regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF allo stesso applicabili.

Il Comitato è composto da tre a cinque componenti, scelti fra i Consiglieri di Amministrazione, tutti non esecutivi ed in maggioranza dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147 ter co. 4 e 148 co. 3 del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza, dalla Circolare



Banca d'Italia 263/2006, Titolo V capitolo 5 nonché dall'art. 31 dello Statuto della Banca.

I componenti del Comitato inoltre possiedono collettivamente conoscenze, capacità e competenze adeguate, in senso ampio, sulle politiche e prassi di remunerazione.

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive per la determinazione dei compensi degli amministratori e della direzione generale delle società del gruppo nonché sulle politiche di remunerazione del personale delle società del gruppo.

In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del del gruppo;
- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal CdA e da sottoporre alle Assemblies delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al consiglio di amministrazione e all'Assemblea delle Socie e dei Soci;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

C.4 COMITATO RISCHI DI GRUPPO

Sempre con delibera del 9 giugno 2020 il Cda della Capogruppo ha definito di dotarsi del Comitato Rischi di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, con le stesse caratteristiche del Comitato Remunerazioni in termini di numero dei componenti, indipendenza e professionalità degli stessi.

Tra gli altri compiti il Comitato Rischi accerta, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, che i criteri sottesi al sistema di remunerazione della banca siano coerenti con il RAF.

C.5 COMITATO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DI GRUPPO

Dal febbraio 2016 (delibera del Cda del 8/2/2016) il Gruppo si avvale di un Comitato per le Politiche del Personale di Gruppo. La delibera del Cda della Capogruppo del 16 luglio 2020 (decorrenza 1 settembre 2020) ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

Al Comitato ora partecipano:

- la persona del Cda della Capogruppo con delega al personale, che lo presiede;
- i Direttori Generali delle società del Gruppo ;
- il Coordinatore delle Politiche delle Risorse Umane di Gruppo;
- i responsabili degli Uffici del Personale delle società del Gruppo.

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

- politiche di recruitment, retributive e di retention;
- percorsi professionali e sistemi di valutazione;
- politiche di benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- politiche formative;
- cultura organizzativa e comunicazione interna.

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 Assemblée 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 Personale⁹), 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.

⁹ 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.



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.

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, 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.

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 auto-certificazioni, 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 perseguimento 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 l'impatto delle varie figure sul profilo di rischio della società e come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi in funzione degli eventuali rischi. A questo proposito si precisa che avendo delegato la gestione finanziaria dei fondi l'attività di controllo del Risk Management non si esercita sulla determinazione variabile del gestore.

- Funzione di Revisione Interna (Internal Audit.): La funzione di revisione interna, accentrata 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.

Nell'ottica del presidiare l'allineamento alle politiche approvate alle normative in essere, la Funzione Internal Audit, in collaborazione con l'Area Amministrazione personale, 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 perseguimento delle finalità della presente disciplina.

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 lorda 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).

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. E' 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 liquidità, di redditività, 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. 5 azioni previsto per l'anno 2020 (in erogazione nel corso del 2021) 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 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, 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 della 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.

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 30 marzo 2021 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;
 - una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione



complessiva da parte del Cda degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ad inizio anno, all'interno dello specifico processo di valutazione a loro dedicato.

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.

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

- 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, 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 mission 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, al fine di condizionare la remunerazione variabile ad indicatori che misurano i rischi di liquidità, di redditività e di patrimonializzazione vengono applicati meccanismi di soglia minimi che sono riferiti

- utile netto (redditività);
- texas ratio (patrimonializzazione);
- LCR (liquidità in aggiunta da quest'anno riferito all'erogazione del premio 2020).

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.

In ottemperanza alle Disposizioni vigenti, a decorrere dal premio in erogazione a giugno 2021 (riferito all'esercizio 2020), si segnala la volontà di inserire due nuove soglie che ne condizionano l'erogazione:

- che il patrimonio di vigilanza sia superiore di almeno due volte il requisito patrimoniale previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- che la sommatoria delle giacenze dei c/c disponibili e dei Crediti a breve dedotti i Debiti a breve, sia superiore all'ammontare del premio.

A questo proposito si è attivata la necessaria fase di negoziazione con le organizzazioni Sindacali Territoriali che si stima possa concludersi entro giugno 2021.

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, nell'adunanza del 30 marzo 2021, in analogia con quanto erogato nel 2020 (a valere dell'esercizio 2019), ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e i Consulenti di Finanza Etica in essere al 31/12/2020, n. 5 azioni della Banca, per premiare il particolare impegno profuso durante l'anno, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo BE.

Il Piano di attribuzioni azioni ha lo scopo di motivare i lavoratori e collaboratori di Banca Etica (dipendenti e Consulenti di Finanza Etica), 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 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 2020 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea delle Socie e dei Soci del 2021.

Anche la partecipata **Etica Sgr** prevederà analogo Piano di Attribuzione azioni per i propri dipendenti con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo: tali azioni sono riconosciute dopo l'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo del maggio 2021.

Analoga attribuzione di n. 5 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 fruita direttamente dal collaboratore o collaboratrice) 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’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 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% della parte variabile sulla parte fissa.

Etica Sgr esternalizza la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, non ha personale che gestisce direttamente i portafogli degli OICVM, non prevede premi correlati a piani di incentivazione a lungo termine per tale gestione.

Di conseguenza non ha previsto che almeno il 50% della componente variabile sia corrisposta in quote o azioni degli OICVM gestiti.

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 del Gruppo 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.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

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 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 Disposizioni¹⁰ 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 dell'eventuale penale forfettaria definita all'interno dei *Patti di Stabilità*.

D.2.5 Patti di stabilità

I patti di stabilità sono strumenti contrattuali che vengono utilizzati per garantire il reciproco impegno della stabilità del rapporto di lavoro 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;

¹⁰ 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



- una penale forfettaria che si applica in caso di recesso anticipato da parte del lavoratore / lavoratrice o di una delle Società del Gruppo, 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.

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 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. 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 interessa nuove figure di Consulenti finanziari il cui inserimento si è avviato nel corso del 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 è 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, è 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, è definito un livello massimo di fatturato, non superiore a 100.000 Euro.

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.

G) 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.

H) 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 tale 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 di Banca Etica:

- 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 proposito si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile) e F (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) 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 2020²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate ³
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴	13	314.670,02
Direttore Generale	1	157.368,48 ⁵
Vice Direttore Generale	1	134.732,04 ⁶
Responsabili funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio fino al 31/3 - dall’1/4 sono state distinte in due Funzioni: Funz. Compliance e Funz. Antiriciclaggio)	4 ⁷	318.736,16
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7 ⁸	536.830,17
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	151.382,57

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione ⁹ – destinatario solo di remunerazione fissa	15	173.000,00
Direttore Generale	1	135.542,24 ¹⁰
Vice Direttore Generale	1	114.809,39 ¹¹
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2 ¹²	204.411,72

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 31 marzo 2020 e integrato con opportuna delibera il 15 dicembre 2020 prevedendo l’inserimento della Resp. Funz. Compliance assunta il 12 maggio 2020.

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* e per l’anno 2020 la polizza covid-19, 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 Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,74% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 3,57%.

⁶ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,69% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 7,52%.

⁷ La Funzione Compliance e Antiriciclaggio è stata suddivisa in due distinte funzioni dall’1 aprile 2020. Il Responsabile della già Funzione Compliance e Antiriciclaggio ha mantenuto l’incarico di Resp. della Funzione Antiriciclaggio ha assunto il ruolo ad interim di Resp. della Funz. Compliance fino all’assunzione di una nuova Responsabile Funz. Compliance che è avvenuto il 12 maggio 2020. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell’anno 2020 in questo ruolo oltre che dei due altri responsabili delle Funzioni di controllo.

⁸ La Responsabile del Dipartimento Organizzazione è rientrata in servizio a giugno 2020 dopo un periodo di congedo personale; il ruolo, per il periodo di assenza, era stato assegnato temporaneamente ad un’altra dipendente. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell’anno 2020 in questo ruolo oltre che degli altri responsabili delle UO Rilevanti.

⁹ Etica SGR non ha comitato esecutivo né comitato parti correlate; alcuni consiglieri però ricevono compensi per particolari incarichi (Comitato Investimenti, OdV, Referente Internal Audit).

Il 29 aprile 2020 l’Assemblea delle persone Socie ha proceduto al rinnovo del Consiglio di amministrazione e in questa occasione ha determinato la riduzione del numero dei componenti il Consiglio di amministrazione da 11 a 9 membri.

¹⁰ Rispetto alla remunerazione lorda del 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 9,93%.

¹¹ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,64% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 6,62%

¹² Dal 1° febbraio 2021 la funzione è stata esternalizzata alla Capogruppo e l’incarico è stato assunto per la funzione



CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione	3 ¹³	0 ¹⁴

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 ¹⁵	Remunerazione variabile ¹⁶						% var/fis
			€	di cui differite attribuite ¹⁷	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	146.596,97	10.771,51	177,00	0	0	10.594,51	0	7,35%
Vice Direttore Generale	1	125.983,00	8.749,04	177,00			8.572,04	0	6,94%
Responsabili funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio fino al 31/3 - dall'1/4 sono state distinte in due Funzioni: Funz. Compliance e Funz. Antiriciclaggio)	4	308.110,60	10.625,56	531,00	0	0	10.094,56	0	3,45%
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7	507.559,83	29.270,34	1.062,00	0	0	28.208,34	0	5,77%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	140.356,72	11.025,85	354,00	0	0	10.671,85	0	7,86%

Compliance da Meconi Chiara, già responsabile per la stessa funzione in Capogruppo, e per la funzione Antiriciclaggio da Pacchin Francesco, già responsabile per la stessa funzione in Capogruppo.

¹³ Il Consiglio di amministrazione è costituito dal Presidente, l'Amministratore Delegato e un Consigliere.

¹⁴ Il Consiglio di amministrazione nel 2020 non è stato destinatario di alcun compenso diretto per l'incarico svolto. Alcuni componenti però percepiscono una remunerazione legata ad altri incarichi come specificato nelle note 20 e 21 della tabella ai sensi della lettera j)

¹⁵ 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* e per l'anno 2020 della polizza Covid-19 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.

¹⁶ Per il personale dipendente, per l'anno 2020 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2019 e dall'assegnazione di 3 azioni ordinarie. Nel 2020 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale rilevante per un ammontare complessivo di 1.500 Euro differite e pagate nell'esercizio 2020.

¹⁷ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ¹⁸						% varfis
			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	115.522,77	6.555,00	177,00	0	0	6.378,00	0	5,67%
Vice Direttore Generale	1	95.652,36	11.555,00	177,00	0	0	11.378,00	0	12,08%
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	177.693,69	13.801,73	354,00	0	0	13.447,73	0	7,77%

Ai sensi del **punto vi. della lettera h)**, nel 2020 nelle società del gruppo non sono stati corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio rapporto nei confronti del personale più rilevante.

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 lorda complessiva
Presidente Fasano Anna	74.481,56
Vice Presidente Baranes Andrea	25.278,21
Vice Presidente Sasia Santos Pedro Manuel	26.678,21
Consigliere Bacciotti Elisa +	14.928,21
Consigliere Carlizzi Marco	14.678,21
Consigliere Di Stefano Andrea +	12.378,21
Consigliere Farrè Torras Arola	14.178,21
Consigliere Galati Marina +	13.828,21
Consigliere Izzo Raffaele	23.078,21
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	31.428,21
Consigliere Palladino Giacinto +	26.928,21
Consigliere Sbraccia Lino	14.428,21
Consigliere Soldi Aldo	22.378,21
Direttore Generale Messina Alessandro	157.368,48
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	134.732,04

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

¹⁸ Per tutto il Personale dipendente di Etica Sgr appartenente al personale più rilevante, per l'anno 2020 la remunerazione variabile è costituita dal Premio aziendale relativo all'esercizio 2019, dall'assegnazione di n. 3 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica e da erogazioni Una Tantum per un totale di 10.000 euro.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio Biggeri Ugo	35.950,00
Vice Presidente Colmegna Virginio (sino aprile 2020)	7.100,00
Consigliere Signori Silvana [^]	5.850,00
Consigliere Ielasi Federica *	16.150,00
Consigliere Carlin Marco *	16.450,00
Consigliere Carugo Luigi (+)	4.600,00
Consigliere Fasano Anna	4.300,00
Consigliere Cagnazzo Lucia	4.300,00
Consigliere Carlizzi Marco **	16.150,00
Consigliere Campagnini Marco	4.600,00
Consigliere e Vice Presidente Pozzi Cesare Antonio (+)	17.450,00
Consigliere da maggio Soldi Aldo	9.450,00
Consigliere da maggio Orlandini Grazia	9.450,00
Consigliere da maggio Capotorti Carlo [^]	12.050,00
Consigliere da maggio Di Bartolomeo Stefania	9.450,00
Direttore Generale Luca Mattiazzi	135.542,24
Vice Direttore Generale Roberto Grossi	114.809,39

Il 29 aprile 2020 l'Assemblea dei Soci ha proceduto al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e in questa occasione ha determinato la riduzione del Consiglio di Amministrazione da 11 a 9 membri.

Per quanto riguarda gli amministratori e le amministratrici di Banca Popolare di Sondrio e di Banca Popolare di Milano (segnati con un +) si precisa che non trattengono 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 ¹⁹	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo ²⁰	0
Consigliere Giuglietti Gabriele ²¹	0
Presidente Uscente Berrini Andrea	0

¹⁹ Consigliere di Banca Etica per il cui incarico percepisce la remunerazione riportata nella tabella relativa alla Capogruppo

²⁰ L'Amministratore Delegato di Cresud Spa non ha percepito nel 2020 alcuna remunerazione per l'incarico di Amministratore. Per l'incarico professionale di tenuta della contabilità e degli adempimenti fiscali della società assegnato allo stesso, nel 2020 gli è stato riconosciuto un compenso pari a 30.000 Euro.

²¹ Il consigliere non ha percepito alcuna remunerazione per l'incarico in Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratore dipendente la sua remunerazione è stata pari 116.066,74 Euro.