



PUNTO 6

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA

PREMESSA

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

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, con il quale è stato inserito – 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 le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV).

La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE - cd. CRD III, reca principi e criteri specifici cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – sistemi di remunerazione che siano: «*in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso*».

Con l’entrata in vigore delle nuove Disposizioni, il Provvedimento della Banca d’Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell’approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Popolare Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 30 marzo 2017.

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%, appartenente al gruppo bancario anche in virtù di un patto parasociale rinnovato in data 30 aprile 2013.



INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE “a-f” DELL’ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N.575/2013

PRINCIPI GENERALI

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

- ▶ promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- ▶ essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- ▶ essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- ▶ garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso, un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto. Tale rapporto garantisce una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un’ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- ▶ prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- ▶ non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull’esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale in quanto non si contemperava con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- ▶ non creare situazioni di conflitto d’interesse;
- ▶ incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l’attività di controllo;
- ▶ improntare i comportamenti alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse.

Nel 2016 il Cda ha discusso e poi deliberato il documento delle “*Politiche e prassi di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato*” riferito all’anno 2015, nelle seguenti sedute:

- ▶ CDA del 23/03/2016 (delibera del documento per l’Assemblea);
- ▶ CDA del 26/04/2016 (Relazione Internal Audit sul documento);
- ▶ CDA 10/05/2016 (Premio ai dirigenti);
- ▶ CDA 8/11/2016 (integrazione documento con TFR erogato nel 2015 al personale rilevante dimissionario).

Il documento è stato deliberato nell’assemblea sociale del 21 maggio 2016 a Padova.

Successivamente all’assemblea, il documento è stato integrato nella seduta del Cda del 8 novembre 2016, con il dato relativo agli importi di TFR erogati nel corso del 2015 al personale rilevante, così come previsto dal Regolamento (UE) n. 575/2013, lettera “h” art. 450.



PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La Capogruppo ha proceduto a un'analisi delle disposizioni recate dalle Disposizioni di Banca d'Italia e a una declinazione delle stesse in applicazione del *Criterio di proporzionalità* ivi richiamato (Sezione I, par. 7), in base al quale «*le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza*»¹.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le Società appartenenti. A tale proposito la Capogruppo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche e sociali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

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

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

- ▶ il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi;
- ▶ la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU (Reg. (UE) n. 1024/2013 del Consiglio del 15/10/2013);

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

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

Tali previsioni di non applicabilità vengono giustificate dal forte contenimento della parte variabile della retribuzione così come definito dalla politica generale del Gruppo, che trova riscontro nei "Principi generali" del presente documento e che di seguito viene quantificato nel limite massimo del 15% della retribuzione fissa complessiva annua lorda.

La Capogruppo non si è avvalsa nel 2016 di uno specifico Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Nel corso della seduta del 8 febbraio 2016, il Cda ha deliberato la costituzione di un Comitato Politiche delle Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. Al Comitato partecipano i Direttori Generali delle società del Gruppo e il consigliere di amministrazione della Capogruppo con delega al personale.

¹ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – VII aggiornamento pubblicato il 20 novembre 2014 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione I, 7. Criterio di proporzionalità.



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

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

Il Comitato riporta per le delibere di competenza al Cda della Capogruppo e viene consultato dalla Direzione Generale della stessa in occasione della stipula di accordi con le Organizzazioni Sindacali.

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

La Capogruppo si impegna ad assicurarne la complessiva coerenza, a fornire gli indirizzi necessari alla sua attuazione e a verificarne la corretta applicazione. Per tale motivo, in applicazione di quanto stabilito nelle citate Disposizioni alla Sezione I paragrafo 8, Etica Sgr non ha redatto un proprio documento separato.

A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni alla Sezione I e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Capogruppo ha condotto una valutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca), considerando i 15 criteri qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi) e i 3 criteri quantitativi (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale) previsti dal Regolamento di cui sopra.

A tal fine sono stati considerati i seguenti criteri:

- ▶ contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
- ▶ analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste. Nell'anno 2017 sono stati indentificati i responsabili sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
- ▶ analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività.

La valutazione è stata effettuata dalla Direzione, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, che ha coinvolto le diverse funzioni per le rispettive competenze. In particolare, la funzione di Risk management è stata coinvolta nel valutare l'impatto delle varie figure sul profilo di rischio della Banca.

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

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 in impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto ed i membri



dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. Come previsto 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 un'unità operative non rilevanti;
- ▶ non ha impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa rilevante.

Alla luce di quanto sopra per il 2017 sono stati individuati i seguenti soggetti della Capogruppo:

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Responsabile Servizio Compliance e Antiriciclaggio;
5. il Responsabile Servizio Internal Audit;
6. il Responsabile Servizio Pianificazione e Controlli;
7. il Responsabile Servizio Finanza e Bilancio (dal 1 ottobre 2016 interim del Direttore Generale);
8. il Responsabile Funzione Commerciale;
9. il Responsabile Funzione Organizzazione;
10. il Responsabile Ufficio Finanza Istituzionale.

La società partecipata Etica Sgr ha invece identificato, sempre per il 2017, le seguenti figure nella categoria del "personale più rilevante":

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione,
2. il Direttore Generale,
3. il Vice Direttore Generale Vicario,
4. il Responsabile Risk Management,
5. il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio.

La funzione di Revisione Interna è stata accentrata alla Capogruppo.

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.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori della Capogruppo:

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

Gli Amministratori della società partecipata Etica Sgr:

- ▶ sono destinatari di un compenso fisso, di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;



- ▶ dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

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

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

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

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

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

Verrà inoltre proposto all'assemblea dei soci del 13 maggio 2017 la previsione di un compenso per il ruolo di Presidente del Comitato Esecutivo della Capogruppo, da non cumulare con altri incarichi.

Nel corso del 2017 verrà proposto all'assemblea di Etica sgr di uniformare i compensi e gettoni presenza degli amministratori-consiglieri a quelli della Capogruppo.

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

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

Uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione della partecipata Etica Sgr fa parte dell' Organismo di Vigilanza e percepisce un compenso per tale attività.

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 di ciascuna componente del Gruppo nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- ▶ di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea entro i limiti massimi delle tariffe professionali, 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;
- ▶ dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata dall'Assemblea.

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

Nel corso del 2017 verrà proposto all'assemblea di Etica sgr di uniformare i compensi e gettoni presenza dei sindaci a quelli della Capogruppo.

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 dianzi riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, eventuali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri legati all'impegno reso in termini di professionalità e di tempo.

Per la Capogruppo il riconoscimento economico è stato previsto solo per la figura del Presidente dell'OdV fino al 30 giugno 2015 (dopo tale data non è stato previsto alcun riconoscimento economico); gli altri componenti del Comitato sono o personale dipendente o appartenenti ad altri organismi societari e non è prevista una remunerazione specifica per tale incarico.

Per Etica Sgr. il riconoscimento economico è previsto per la figura del Presidente e di un componente dell'OdV, l'altro componente dell'Organismo non percepisce alcun compenso essendo dipendente della Società.

B.4) Soggetto incaricato della revisione legale dei conti

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

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

La Capogruppo, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Capogruppo ha adottato sono in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

I Consigli di Amministrazione della Banca e di Etica Sgr, come previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 e CRD IV, assicurano che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari e misurabili e coerenti con le scelte complessive



della Banca e di Etica Sgr in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Banca accerta che la parte variabile sottesa al sistema di remunerazione della Banca sia coerente con il Risk Appetite Framework (RAF) e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

Nell'anno 2016 il Cda della Banca ha deliberato, nella sua seduta del 8 febbraio 2016, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato con assemblea straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare il Direttore Generale a tutte le decisioni relative a assunzione (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale²), compensi, promozione e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

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

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

Il consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha deliberato nel corso dell'anno 2016, in materia di assunzioni, promozioni e revoca del personale dipendente in attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo.

² La direzione ha la possibilità di proporre al Cda di derogare a quanto sopra quando siano già stati individuati candidati idonei, a seguito di:

a) precedenti selezioni per altri profili;

b) contatti diretti della banca di persone oggettivamente in possesso dei requisiti curriculari, esperienziali e valoriali ricercati (intuitu personae).

In questi casi l'assunzione deve essere deliberata dal Cda.



Per quanto riguarda la partecipata Etica Sgr, nel 2016 l'unico dipendente inquadrato come dirigente è il Direttore Generale. A partire dal 1 marzo 2017, anche il Vice Direttore Generale Vicario è inquadrato come dirigente.

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

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

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%.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato. L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo e della funzione chiamata a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

Nello specifico:

- ▶ 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 (Serv. Pianificazione e Controlli) supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca;
- ▶ la Funzione di Revisione Interna (Serv. 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.



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.

In Etica Sgr, in attesa dell'emanazione della normativa specifica, le funzioni di controllo di secondo livello monitorano, per quanto di competenza, le politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo, allo Statuto, al Codice Etico adottato dalla Sgr, nonché agli standard di condotta applicabili alla Sgr stessa.

La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

D) PERSONALE DIPENDENTE

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

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.

Il Consiglio di Amministrazione, e per la Capogruppo anche la Direzione, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa.

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

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

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

La Capogruppo, 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 di Banca Popolare Etica siedono in consigli di amministrazione di so-



cietà partecipate, debbano devolvere alla Banca ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società stessa.

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

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

COMPENSO VARIABILE

La parte variabile comprende:

1) **premio aziendale**

- ▶ 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, di norma l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, considerando gli stessi indicatori utilizzati per la definizione del premio aziendale dei Quadri Direttivi e Aree Professionali, fatta eccezione per la base di calcolo del premio, che è la retribuzione lorda mensile, rispetto allo stipendio base mensile. Per gli anni a venire il Consiglio di Amministrazione potrà integrare i criteri utilizzati fino ad oggi con altri indicatori qualitativi e quantitativi, che possano essere misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione di risk management, così come previsto dalla normativa vigente, in considerazione anche dell'esigenza strategica della banca di definire un sistema di remunerazione variabile più articolato e coerente con la missione della banca;

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

Con accordo sindacale del 10 febbraio 2017 è stata definito il nuovo sistema di calcolo del Premio aziendale a valere dall'erogazione riferita ai risultati di bilancio 2016. Il nuovo sistema di calcolo ha individuato indicatori di performance:

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

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

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

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

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.



Inoltre la Capogruppo ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di riconoscere nell'anno 2017, in linea con quanto già corrisposto negli ultimi esercizi, a tutti dipendenti del Gruppo bancario, ai Banchieri Ambulanti di Banca Popolare Etica e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica, attraverso uno specifico Piano di attribuzione azioni, la corrispondenza in azioni di una parte dei Premi Aziendali nella seguente misura:

► N. 4 Azioni per l'anno 2016.

In quest'ottica l'erogazione dello stesso risponde agli stessi criteri di valutazione delle performance previsti per l'erogazione dei Premi aziendali come sopra specificato.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2016 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2017 e alla firma di apposito accordo Sindacale avvenuto in data 9 marzo 2017.

Il Piano di attribuzioni azioni ha lo scopo di motivare il personale della Banca (dipendenti e Banchieri Ambulanti), coinvolgendolo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e di rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

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

Anche la partecipata Etica Sgr ha previsto nel bilancio di esercizio 2016 tale impegno economico.

Per tutti i dipendenti di Etica Sgr, compreso il Dirigente, il meccanismo di calcolo del premio aziendale è basato su tre principali indicatori: ROE, cost/income, e la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

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.

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*, 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 prevede il coinvolgimento dei responsabili; le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi *una tantum* vengono avanzate alla Direzione Generale, con la collaborazione del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

3) eventuale *welcome bonus* erogato secondo la normativa vigente.

Infine, a tutto il personale dipendente compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL di riferimento.

Per tutto il personale non sono previsti altri compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad eccezione di eventuale *clausola di stabilità* con contenuto arbitrario, previste per i Dirigenti, per un massimo di 24 mesi.

La voce di cui sopra viene computata, come la restante parte variabile spettante ai Dirigenti, applicando alla base di calcolo (definita dal numero di retribuzioni mensili lorde pattuite), gli stessi indici definiti per la rivalutazione del Premio aziendale per il Personale della Banca, così come sopra specificato.



L'eventuale applicazione di tale clausola di stabilità non entra nel calcolo:

- ▶ del rapporto uno a sei previsto tra la retribuzione più alta e quella più bassa così come precisato in premessa;
- ▶ della percentuale del 15% della parte variabile sulla parte fissa.

Il Gruppo Banca Popolare Etica non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti *golden parachute* definiti da Banca d'Italia *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*³ o per la cessazione anticipata dalla carica corrisposti al "personale più rilevante". Non sono considerati tali gli emolumenti che vengono riconosciuti a seguito di una qualsiasi forma di conciliazione, purché entro i limiti dell'ammontare delle indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva.

Detti pagamenti ed erogazioni non rientrano nel pay-mix, e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza.

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

Come già specificato in precedenza, la Capogruppo 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 dalla Banca d'Italia. Pertanto il peso di tutte le componenti variabili riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 15% della retribuzione annua lorda fissa dei medesimi soggetti.

Responsabili delle funzioni di controllo interno

La retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto.

Per i responsabili e gli addetti alla funzione di controllo interno, la parte di retribuzione variabile è soltanto quella stabilita dalla contrattazione collettiva di categoria.

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.

E) BANCHIERI AMBULANTI

Il presente paragrafo fa riferimento solo alla Capogruppo Banca Popolare Etica.

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

Il rapporto di collaborazione tra Banca Popolare Etica e la rete di Banchieri Ambulanti (BA), Consulenti finanziari della Banca, è disciplinato dal contratto di agenzia.

La particolarità della prestazione richiesta a questa figura professionale risiede nel fatto che assomma tanto l'attività di promozione finanziaria *strictu sensu* intesa, quanto l'attività di promozione culturale della finanza etica, in stretto rapporto con la struttura territoriale dei soci e con l'obiettivo di consolidare la rete di relazioni sul territorio di competenza.

³ Circolare Banca d'Italia n. 285 – VII aggiornamento – Titolo IV – Capitolo 2 – Sezione III – punto 2.2.2



Il contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Popolare Etica prevede che il trattamento economico sia composto da una parte fissa e da una parte variabile.

Con riferimento alle Disposizioni⁴, entrambe le componenti sono da considerare “ricorrenti” ed equiparate pertanto alla remunerazione fissa del personale, non avendo la parte variabile (come di seguito specificata) alcuna valenza incentivante.

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

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

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

Da settembre 2016 è in corso la trattativa con le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del contratto di agenzia dei Banchieri Ambulanti. Nell’ipotesi in discussione:

- 1) viene confermato il ruolo dei BA così come declinato dagli obiettivi descritti nel vigente Regolamento di struttura;
- 2) in considerazione delle significative variazioni intervenute nel mercato e nel contesto economico, si rende necessario che il contratto dei BA sia revisionato con l’obiettivo di porre maggiore enfasi sulla generale propositività commerciale dell’azione svolta nonché sulla sostenibilità, dunque sulla redditività dei prodotti e servizi collocati, definendo così un ruolo del BA meno ancorato alle attività amministrative e più orientato allo sviluppo, valorizzandone attitudini e competenze in ambito consulenziale;
- 3) considerando, inoltre, l’accelerazione dell’innovazione di processo e prodotto, rafforzata dalla c.d. rivoluzione digitale, che si registra nel mercato finanziario e bancario, si reputa fondamentale anche disporre di uno strumento contrattuale più adeguato e pronto a rispondere alle mutevoli esigenze della clientela e alle dinamiche di mercato.

Viene confermata la struttura di remunerazione variabile oggi prevista dal contratto vigente, come segue:

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

⁴ Circolare Banca d’Italia n. 285 – VII aggiornamento – Titolo IV – Capitolo 2 – Sezione IV – 1. Agenti in attività finanziarie, agenti di assicurazione e consulenti finanziari.



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

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

Così come già evidenziato per i dipendenti, la Banca ha firmato in data 9 marzo 2017 con le Organizzazioni Sindacali uno specifico accordo per riconoscere nell'anno 2017, in linea con quanto già corrisposto negli ultimi esercizi, ai Banchieri Ambulanti di Banca Popolare Etica, attraverso uno specifico Piano di attribuzione azioni, la corresponsione in azioni di una parte dei Premi Aziendali nella seguente misura:

- ▶ N. 4 Azioni per l'anno 2016.

In quest'ottica l'erogazione dello stesso risponde ai criteri di valutazione delle performance previsti per l'erogazione dei Premi aziendali come sopra specificato.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2016 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2017 e alla firma di apposito accordo Sindacale.

F) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

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

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



INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE “g-j” ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013¹

Ai sensi della **lettera g)** dell'art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per “linee di attività” relativamente all'anno 2016²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Capogruppo

| Linee di attività | nr. | Remunerazioni lorde aggregate ³ |
|--|-----------------|--|
| Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴ | 17 ⁵ | € 287.494,92 |
| Direttore Generale | 1 | € 145.743,91 ⁶ |
| Vice Direttore Generale | 1 | € 127.383,17 ⁷ |
| Responsabili funzioni di controllo (Serv. Compliance e Antiriciclaggio, Serv. Internal Audit, Serv. Pianificazione e Controlli) | 3 | € 237.483,05 |
| Responsabili di unità operative rilevanti ⁸ (Serv. Qualità del Credito e Contenzioso, Funzione Commerciale, Serv. Strategie e Comunicazione, Funzione Relazioni Associate, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti, Aree Comm. Territoriali ⁹ , Succursale di Bilbao, Uff. Fidi) | 14 | € 733.346,73 |
| Responsabili altri Servizi/Uffici (Serv. Segreteria Generale e Legale Soc. ¹⁰ , Serv. Finanza e Bilancio ¹¹ , Uff. Finanza Istituzionale, Uff. Contabilità e Bilancio Integrato e Uff. Information Technology) | 5 | € 368.738,83 |

ETICA SGR SPA Soc. Partecipata

| Linee di attività | nr. | Remunerazioni lorde aggregate |
|---|-----|-------------------------------|
| Consiglio di Amministrazione ¹² – destinatario solo di remunerazione fissa | 12 | € 152.900,00 |
| Direttore Generale ¹³ | 2 | € 448.482,03 |
| Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio) | 2 | € 170.080,49 |
| Responsabili di unità operative rilevanti (Area Amministrazione Fondi, Area Commerciale, Area Ricerca, Serv. Marketing e Comunicazione) | 4 | € 330.021,45 |
| Responsabili altri Servizi/Uffici (Area Amministrativa e RSI, Serv. Legale, Serv. Sistemi informativi e Organizzazione) | 3 | € 233.888,74 |

¹ Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa.

² Il personale rilevante preso in considerazione è quello deliberato dall'Assemblea dei Soci lo scorso 21 maggio 2016.

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

⁴ La remunerazione comprende il compenso previsto per le cariche ricoperte e i gettoni di presenza per gli incontri dei Cda, Comitato Esecutivo, Comitato Parti Correlate; sono inoltre compresi gli importi relativi alle polizze assicurative riconosciute agli amministratori.

⁵ Il 21 maggio 2016 è stato eletto il nuovo Consiglio di Amministrazione che ha portato alla conferma di 9 consiglieri e alla nomina di 4 nuovi componenti; il numero riportato in tabella considera il n. complessivo di consiglieri che hanno agito l'incarico nel corso dell'anno 2016.

⁶ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 6,1% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 6,51%.

⁷ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 6% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 8,67%.

⁸ Il dato riportato in tabella tiene conto del n. di persone che nel corso dell'anno hanno ricoperto i diversi ruoli e della remunerazione fissa percepita per il periodo di carica; la remunerazione variabile invece è stata riportata anche se pagata o attribuita nel 2016 al di fuori del periodo di assunzione della carica.

⁹ Dall'1/7/2016 ha avuto decorrenza una revisione organizzativa che ha previsto la trasformazione della Succursale di Bilbao nelle due u.o. Area España e Oficina Bilbao.

¹⁰ Dall'1/7/2016 Servizio Consulenza Legale.

¹¹ Dall'1/10/2016 la responsabilità del Servizio è passata in capo *ad interim* al Direttore Generale a seguito delle dimissioni del responsabile che ha assunto un ruolo direzionale in Etica SGR.

¹² Per quanto riguarda gli amministratori si precisa che gli amministratori dipendenti di Banca Popolare Etica, Banca Popolare di Sondrio e Banca Popolare di Milano non trattengono il compenso che viene fatturato a Etica Sgr direttamente dalla Società di appartenenza.

¹³ Nel corso del 2016 si è verificato un cambiamento ai vertici della Direzione: il Direttore Generale uscente ha cessato il proprio rapporto di lavoro a fine settembre 2016 e il nuovo Direttore Generale è stato assunto a ottobre 2016. Le 2 risorse indicate nella tabella corrispondono ai due Direttori Generali che si sono avvicendati



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 in euro ¹⁴ | Remunerazione variabile in euro ¹⁵ | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---------------------------------|--|--|--|-----------|
| | | | Totale | di cui differite attribuite ¹⁶ | 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) | % var/fis |
| Direttore Generale | 1 | 145.091,41 | 652,50 | 230,00 | 0 | 0 | 422,50 | 0 | 0,45 |
| Vice Direttore Generale | 1 | 126.308,17 | 1.075,00 | 230,00 | 0 | 0 | 845,00 | 0 | 0,85 |
| Responsabili funzioni di controllo (Serv. Compliance e Antiriciclaggio, Serv. Internal Audit, Pianificazione e Controlli) | 3 | 234.258,05 | 3.225,00 | 690,00 | 0 | 0 | 2.535,00 | 0 | 1,38 |
| Responsabili di unità operative rilevanti (Serv. Qualità del Credito e Contenzioso, Funzione Commerciale, Serv. Strategie e Comunicazione, Funzione Relazioni Associative, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti, Aree Comm. Territoriali, Succursale di Bilbao, Uff. Fidi) | 14 | 717.141,73 | 16.205,00 | 3.220,00 | 0 | 0 | 12.985,00 | 0 | 2,26 |
| Responsabili altri Servizi/Uffici (Serv. Segreteria Generale e Legale Soc., Serv. Finanza e Bilancio, Serv. Gestione e Svil. RU, Uff. Finanza/Finanza Istituzionale, Uff. Contabilità e Bilancio/Contabilità e Bilancio Integrato e Uff. Information Technology) | 5 | 363.715,91 | 5.022,92 | 1.150,00 | 0 | 0 | 3.872,92 | 0 | 1,38 |

nel corso del 2016. Nella remunerazione lorda è compresa l'indennità erogata al precedente Direttore a seguito di cessazione consensuale anticipata dalla carica nel rispetto delle previsioni del CCNL di riferimento e il bonus di entrata per il nuovo Direttore. Rispetto alla remunerazione lorda (dedotta l'indennità percepita) del Direttore Generale uscente, il TFR maturato nel 2016 ha un'incidenza del 4,59%, mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 6,04%. Per il nuovo Direttore Generale, rispetto alla remunerazione lorda (dedotto il welcome bonus), il TFR ha un'incidenza del 9,73% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 9,44%.

¹⁴ Nella remunerazione fissa dei Dipendenti del Gruppo sono compresi i *fringe benefits* (riconosciuti solo ad alcuni dipendenti), gli importi relativi alle polizze infortuni, sanitari e *Long Term Care* previste per tutti i dipendenti; il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo e il TFR.

¹⁵ Per il personale dipendente, per l'anno 2016 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2015, dall'assegnazione di 4 azioni ordinarie quale quota premio aziendale relativo all'esercizio 2015 e da un'erogazione Una Tantum di Euro 2.000,00 pagata ad un componente del personale rilevante.

¹⁶ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.



ETICA SGR SPA Soc. Partecipata

| Categorie | nr. | Remunerazione fissa in euro | Remunerazione variabile in euro ¹⁷ | | | | | | |
|---|-----|-----------------------------|---|-----------------------------|---------------------------------|--|--|--|--------------------|
| | | | Totale | 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) | % var/fis |
| Direttore Generale | 2 | 421.858,03 | 26.624,00 | 805,00 | 0 | 0 | 21.019,00 | 0 | 6,57 ¹⁸ |
| Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio) | 2 | 160.976,49 | 9.104,00 | 1.610,00 | 0 | 0 | 7.494,00 | 0 | 5,66 |
| Responsabili di unità operative rilevanti (Area Amministrazione Fondi, Area Commerciale, Area Ricerca, Serv. Marketing e Comunicazione) | 4 | 300.756,63 | 29.264,82 | 3.220,00 | 0 | 0 | 26.044,82 | 0 | 9,73 |
| Responsabili altri Servizi/Uffici (Area Amministrativa e RSI, Serv. Legale, Serv. Sistemi informativi e Organizzazione) | 3 | 217.348,35 | 16.540,39 | 2.415,00 | 0 | 0 | 14.125,39 | 0 | 6,98 |

Ai sensi del **punto vi. della lettera h)**, nel 2016 Banca Popolare Etica ha corrisposto pagamenti per trattamenti fine rapporto nei confronti di un dipendente dimissionario appartenente al personale più rilevante, che ammontano a Euro 5.127,54.

Nel 2016 Etica SGR ha corrisposto pagamenti per trattamenti di fine rapporto nei confronti del Direttore Generale uscente ammontanti in totale a Euro 46.383,47 e ha riconosciuto inoltre allo stesso l'indennità a seguito di cessazione anticipata dalla carica nel rispetto delle previsioni del CCNL.

Nel corso del 2016 non sono stati corrisposti trattamenti di inizio mandato nei confronti del personale più rilevante. Etica Sgr ha corrisposto un welcome bonus al nuovo Direttore Generale pari a Euro 4.800,00.

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

Ai sensi della **lettera j)** dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente e di ciascun membro del Cda, del Direttore Generale e per la capogruppo anche del Vice Direttore Generale.

¹⁷ Per tutto il personale dipendente di Etica SGR, per l'anno 2016 la remunerazione variabile è costituita dal Premio aziendale relativo all'esercizio 2015, dall'assegnazione di 14 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica per allineare la distribuzione ai dipendenti a quella della Capogruppo nel biennio 2014 - 2015 e da eventuali erogazioni Una Tantum. Nella remunerazione variabile del Direttore è compreso il welcome bonus maturato e percepito nell'anno.

¹⁸ La percentuale indicata è calcolata al netto dell'indennità erogata al precedente Direttore a seguito di cessazione consensuale anticipata dalla carica nel rispetto delle previsioni del CCNL di riferimento (inserita nella remunerazione fissa) e al netto del bonus riconosciuto al precedente Direttore a seguito di cessazione consensuale anticipata. Nella remunerazione variabile del Direttore è compreso il welcome bonus maturato e percepito nell'anno.



| BANCA POPOLARE ETICA SCPA Capogruppo | |
|---|--|
| Consiglio di Amministrazione e Direzione | Remunerazione lorda complessiva |
| Presidente CDA Biggeri Ugo | € 77.243,15 |
| Vice Presidente CDA Fasano Anna | € 32.031,46 |
| Consigliere Di Francesco Giuseppe | € 24.298,12 |
| Consigliere Sasia Santos Pedro Manuel | € 18.125,90 |
| Consigliere Palladino Giacinto + | € 15.552,96 |
| Consigliere Siniscalchi Sabina | € 13.631,46 |
| Consigliere Dentico Nicoletta | € 13.598,12 |
| Consigliere Ruggiero Maria Teresa ++ | € 11.931,46 |
| Consigliere Lamberto Floristan Adriana* | € 11.176,47 |
| Consigliere Carlizzi Marco | € 11.389,79 |
| Consigliere Baranes Andrea* +++ | € 10.576,47 |
| Consigliere Tagliavini Giulio** | € 9.321,65 |
| Consigliere Pulvirenti Cristina** | € 9.021,65 |
| Consigliere Bianchetti Maurizio* | € 8.176,47 |
| Consigliere Bianchi Marco* | € 8.176,47 |
| Consigliere De Padova Rita** | € 6.621,65 |
| Consigliere Rispoli Francesca** | € 6.621,65 |
| | |
| Direttore Generale Messina Alessandro | € 145.743,91 |
| Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno | € 127.383,17 |

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

++ Fino al 15/01/2016 il compenso è stato conferito alla struttura di appartenenza e dal IV trimestre rinuncia al compenso a favore di Banca Popolare Etica

+++ Dal IV trimestre non trattiene il compenso che viene conferito alla struttura di appartenenza del consigliere

*consiglieri di nuova nomina

**consiglieri uscenti



| ETICA SGR SPA Soc. Partecipata | |
|---|---------------------------------|
| Consiglio di Amministrazione e Direzione | Remunerazione lorda complessiva |
| Presidente CDA Ugo Biggeri | € 33.600,00 |
| Vice Presidente CDA Virginio Colmegna | € 17.800,00 |
| Consigliere Marco Campagnini | € 11.100,00 |
| Consigliere Marco Carlin | € 11.100,00 |
| Consigliere Anna Fasano* | € 2.725,00 |
| Consigliere Claudia Fiaschi | € 10.900,00 |
| Consigliere Federica Ielasi ^ | € 13.700,00 |
| Consigliere Silvana Signori | € 10.900,00 |
| Consigliere Luca Mattiazzi**+ | € 8.175,00 |
| Consigliere Marco Carlizzi | € 10.900,00 |
| Consigliere Luigi Carugo+ | € 10.900,00 |
| Consigliere Cesare Pozzi+ | € 11.100,00 |
| | |
| Direttore Generale Viscovi Alessandra *** | € 420.823,14 |
| Direttore Generale Mattiazzi Luca **** | € 27.658,89 |

+ Per quanto riguarda gli amministratori si precisa che gli amministratori dipendenti di Banca Popolare Etica, Banca Popolare di Sondrio e Banca Popolare di Milano (segnati con un +) 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

* in carica dal 01.10.2016

** in carica sino al 30.09.2016

*** nella somma è compresa l'indennità erogata a seguito cessazione anticipata dalla carica

**** nella somma è compreso un welcome bonus

Per quanto riguarda i due direttori si precisa che: Alessandra Viscovi è stata dipendente di Etica Sgr sino al 30 settembre 2016 e Luca Mattiazzi è stato assunto dal 1 ottobre 2016.