

Banca POPOLARE ETICA S.C.P.A. – Sede Legale in Padova, Via Niccolò Tommaseo n° 7 – Codice Fiscale e Registro Imprese PD N. 02622940233 – Partita I.V.A. 01029710280 – Rea 256099/95 – Capitale Sociale al 31.12.19 € 73.980.165,00 – ABI 50187  
Albo delle Banche n. 5399 – Capogruppo del Gruppo Banca Popolare Etica

### **VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 16.05.2020**

il giorno 16 maggio 2020 alle ore 10.30 presso la Sede Legale di Banca Popolare Etica, via Tommaseo, 7 a Padova e on line sul sito <https://assemblea.bancaetica.it/>, da cui sarà possibile votare e garantita la diretta streaming. L'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Popolare Etica si svolge con modalità straordinarie come da previsioni contenute nell'art 106 del Decreto legge 17 marzo 2020, per il contenimento dell'epidemia Covid-19, riunita in seconda convocazione, per discutere e deliberare sul seguente

#### **ordine del giorno**

1. Comunicazioni della Presidente.
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2019; delibere inerenti e conseguenti.
3. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.
4. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
5. Elezione del Comitato Etico.
6. Varie ed eventuali.

La Presidente Fasano, presente presso la sede legale di Padova, saluta i soci ricordando che l'assemblea è un appuntamento politico e istituzionale importante nella vita della Banca. Presiedere oggi, la 22° assemblea di Banca Etica in una situazione complessa e per tutti noi nuova, rende questa giornata unica.

Abbiamo scelto di non rinviare l'assemblea perché forte è il desiderio di riunirci attorno al tavolo "simbolico" con tutte le persone socie, fondamentale riunirci per condividere buoni risultati e scenari sfidanti, per rafforzare la voce della finanza etica e per me è una grande responsabilità ed onore.

Abbiamo scelto una modalità di svolgimento dell'Assemblea online, in considerazione dell'emergenza legata all'epidemia Covid-19, per tutelare al massimo le persone socie e chi altro è coinvolto nell'assemblea, così come consentito dall'art. 106, comma 2, del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18.

La Presidente ricorda che i ringraziamenti si fanno sempre al termine, ma preferisce, a nome, anche di tutto il Consiglio di Amministrazione, ringraziare subito tutte le persone socie che hanno reso vivo il percorso pre-assembleare, tutte le persone collegate oggi e tutta la struttura della Banca che ha coniugato professionalità, passione e creatività per riuscire a rispettare tutti gli impegni assunti e a farci arrivare oggi pronti a questo appuntamento.

Ognuno da casa propria, tutti insieme per partecipare all'assemblea.

La Presidente Anna Fasano assume la presidenza dell'Assemblea e, ai sensi dell'art. 27 del vigente Statuto, viene nominato quale segretario il Signor Nazzareno Gabrielli Vicedirettore Generale, presente nella sala allestita presso la sede legale di Padova.

La Presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale mediante avviso sui quotidiani La Repubblica ed EIPais in data 12.04.19 e che l'Assemblea indetta in prima convocazione per il giorno 29 aprile 2020 è andata deserta come risulta da apposito separato verbale.

La Presidente rileva che sono legittimati ad intervenire e ad esercitare il diritto di voto, stante il tenore dell'art. 2370, primo comma, del codice civile, i soci iscritti nel libro soci da almeno novanta giorni art. 2538 c.c. ed ai sensi degli artt. 12 e 26 del vigente statuto e dell'art. 30 del D. Lgs. N. 385/1993. I soci legittimati ad intervenire e ad esercitare il diritto di voto sono 42.726. I suddetti soci aventi diritto di voto oltre ad essere regolarmente iscritti nel libro soci da almeno novanta giorni ai sensi dell'art. 26 del vigente statuto, non sono intestatari di azioni per un valore nominale eccedente il limite fissato per legge pari all'1% del capitale.

Sono presenti e legittimati ad intervenire e a esercitare il diritto di voto, ai sensi degli artt. 12 e 26 del vigente statuto e dell'art. 30 del D. Lgs. N. 385/1993 alle ore 10.30 in proprio n. 3.176 pari al 7,21% persone socie, su un totale di 43.386 persone socie aventi diritto di voto.

La Presidente dichiara che non sono stati comunicati alla società patti parasociali.

Dichiara, quindi l'Assemblea atta a deliberare sugli argomenti posti all'Ordine del giorno. Ricorda, inoltre che le regole per il corretto svolgimento dell'Assemblea sono contenute nel Regolamento Assembleare approvato dall'Assemblea dei soci del 28 novembre 2015 e modificato dall'assemblea soci del 12 maggio 2018. Copia del Regolamento è a disposizione dei soci sul sito [partecipazione.bancaetica.it](http://partecipazione.bancaetica.it).

Per le operazioni di verifica del voto sono chiamati ad assistere la Presidente i componenti della Commissione Elettorale nelle persone di :

Claudia Migliorato;  
Antonella Mondino;  
Emiliana Renella;  
Alberto Minguez.

Sono collegate con Padova altre tre sale: Bilbao, Roma e Milano dove sono presenti alcune persone del Consiglio di Amministrazione:

- la consigliera Arola Farré, a Bilbao;
- il vicepresidente Andrea Baranes ed i consiglieri Marco Carlizzi, Giacinto Palladino a Roma;
- la presidente del Comitato Esecutivo, Adriana Lambertio Floristan ed il consigliere Andrea Di Stefano a Milano.

Gli altri componenti del Consiglio seguiranno in diretta streaming da casa:

- il vicepresidente Sasia Santos Peru, da Bilbao;
- Bacciotti Elisa, da Firenze;
- Galati Marina, da Lamezia Terme;
- Raffaele Izzo da Roma;
- Sbraccia Natalino, da San Marino,
- Soldi Aldo, dalla provincia di Livorno.

A Milano sono presenti anche il Presidente del Collegio Sindacale, Paolo Salvaderi, e la sindaca Paola La Manna.

Il sindaco Luigi Latina ci segue in streaming da Siracusa.

A Roma è presente il Direttore Generale Alessandro Messina.

La Presidente saluta quindi tutte le persone socie e passa la parola ad Arola Farré Torras per un saluto dalla Spagna.

La consigliera Farré saluta dalla sala di Bilbao per FIARE Banca Etica dando inizio anche per la Spagna all'Assemblea, con lei in sala Jaun Garibi Responsable Comercial y de Desarrollo Estratégico.

La Presidente ricorda che l'Assemblea è chiamata a discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni della Presidente.
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2019; delibere inerenti e conseguenti.
3. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.
4. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
5. Elezione del Comitato Etico.
6. Varie ed eventuali.

Alle persone socie è stata data ampia informativa per l'esercizio del diritto di voto assicurando in tal modo il diritto/dovere ad una trasparente, puntuale e specifica informazione.

La Presidente ricorda che è stato attivato un servizio di traduzione simultanea in lingua italiana e spagnola.

Passa quindi la parola a Dario Brollo dell'Ufficio Affari Generali per alcune comunicazioni.

Il Signor Dario Brollo dà una breve informativa sulla possibilità di effettuare interventi.

Quest'anno, date le specifiche condizioni in cui si svolge l'Assemblea si è deciso di garantire il diritto di intervento facendo pervenire le richieste di intervento a mezzo posta elettronica [quesitiassembleari@pec.bancaetica.it](mailto:quesitiassembleari@pec.bancaetica.it) riportando il testo dell'intervento che si richiede possibilmente in una

pagina di 1800 battute, dando chiara indicazione del punto all'odg su cui si chiede di intervenire. Tale modalità è stata comunicata con largo anticipo alla base sociale attraverso diffusione delle informazioni nel sito [partecipazione.bancaetica.it](http://partecipazione.bancaetica.it). La possibilità di inviare interventi su tutti i punti all'ordine del giorno è aperta fino alle ore 11.30, su indicazioni della Presidente. E' facoltà della Presidente fare sintesi degli interventi, soprattutto se sono troppo lunghi, oltre le indicazioni date.

Il Signor Brolo ricorda che le votazioni online sono state aperte il giorno '8 maggio, alle ore 12.00, e si chiudono oggi in contemporanea ad ogni voto, come da indicazioni che darà la Presidente Fasano.

La votazione risulterà palese, a norma di Statuto, conservando il diritto alla reale verifica dei voti espressi.

Riprende la parola la Presidente Fasano invitando il vicesindaco di Padova, prof. Arturo Lorenzoni, a portare i saluti della città che ha dato i natali a Banca Etica, 22 anni fa e ha fatto nascere incredibili esperienze di solidarietà, famose in tutto il mondo. Padova è una delle riconosciute capitali italiane ed europee del Terzo Settore. In particolare il 2020 è l'anno in cui si celebra Padova Capitale Europea del Volontariato. Il 6 febbraio scorso c'era anche Banca Etica alla presenza del Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella.

E di questo dobbiamo ringraziare il Comune di Padova.

Il Prof. Lorenzoni ringrazia per l'invito, dichiarandosi orgoglioso di ospitare in questa città Banca Etica, presenza preziosa in città perché si inserisce con il proprio apporto in aiuto al territorio ed alle realtà economiche e del terzo settore di Padova. Padova ha una forte tradizione nel mondo solidaristico e ha dato origine a molte realtà di volontariato o rivolte al Terzo settore e alla società civile. Quella di Banca Etica è espressa in maniera innovativa, con una crescita significativa e segno che una economia diversa è possibile oltre che necessaria, una economia al servizio delle persone con soluzioni importanti. Ci auspichiamo e auguriamo che la Banca continui a crescere, diventi guida di una finanza etica possibile e al servizio del territorio in cui opera.

La Presidente, ringraziato il vicesindaco per questo saluto, dà quindi inizio alla trattazione del punto 1 all'Ordine del Giorno: Comunicazioni della Presidente.

"Oggi con forza e orgoglio vi racconteremo risultati raggiunti e prospettive in cui si muove la nostra banca. Prima di iniziare con i punti all'ordine del giorno, devo fermarmi per un attimo e chiedo a voi di fare la stessa cosa i mesi appena trascorsi hanno segnato le nostre vite, le nostre comunità, le nostre organizzazioni, i nostri paesi voglio ricordare le famiglie appartenenti alla comunità di banca etica che sono state colpite dal Coronavirus chi ha perso familiari e amici e ha dovuto lasciarli continuare il viaggio senza poterli accompagnare voglio ricordare chi si trova in una situazione di difficoltà per la sospensione del lavoro o per l'incertezza di prosecuzione delle proprie attività voglio ricordare tutte le organizzazioni, cooperative, associazioni, imprese sociali che hanno vissuto e stanno vivendo la paura di non poter continuare a svolgere le proprie attività educative, sociali, sanitarie, culturali la paura di non riuscire ad essere accanto alle persone più fragili di permettere che gli ultimi vengano dimenticati voglio ringraziare tutte le persone socie che hanno dedicato energie ai percorsi di confronto, dialogo, informazione e formazione in questi mesi voglio ringraziare tutte le persone lavoratrici che hanno permesso non solo una continuità dei servizi ma hanno saputo convertire strumenti e spazi di lavoro e affrontare con carica straordinaria situazioni di emergenza voglio anche scuotere coloro che sperano che tutto torni come prima la quarantena ha stravolto la nostra quotidianità obbligandoci a fermarci ma non ha fermato le ingiustizie sociali, ambientali ed economiche.

Attraversiamo insieme questa crisi confrontiamoci, lavoriamo, costruiamo, creiamo, realizziamo perché siamo sognatori, visionari e costruttori instancabili e vogliamo assumerci la responsabilità del poco o tanto che potremo fare sempre però INSIEME. Questa è Banca Etica.

La Presidente Fasano quindi passa alla trattazione del punto 2 all'ordine del giorno:

Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2019; delibere inerenti e conseguenti.

La Presidente informa i soci di aver deciso, con il vicepresidente Baranes e il Direttore Messina, di esporre quanto avvenuto nel 2019 in una forma unitaria. Procedo con la trattazione dei principali progetti del 2019.

La Presidente passa all'illustrazione dei principali dati che evidenziano il posizionamento della Banca nel 2019 ed in particolare evidenzia che nel 2019 sono stati festeggiati i primi 20 anni di Banca Etica, si riportano alcuni dati relativi alla partecipazione dei soci agli eventi organizzati ma nel prendere visione dei numeri è difficile percepire l'intensità la potenza dei contributi apportati dai Portatori di Valore e la progressiva attuazione del piano partecipazione che mette in connessione i territori e vissuti delle diverse realtà che in Banca Etica confluiscono. Ben 80.000 persone sono state raggiunte online con le visualizzazioni della pagina web o con presenze agli eventi dedicati ai clienti ed in particolare agli under 35 nel 2019.

Nel 2019 si è svolta l'Assemblea elettiva che ha dato inizio ad una nuova governance con un rinnovato stile cooperativo. Come Consiglio di Amministrazione abbiamo dato vita a nuovi spazi per una cultura cooperativa diffusa in tutte le componenti della Banca.

Una Banca che è in realtà un Gruppo Bancario. Il gruppo costituito da diverse componenti sinergicamente connesse tra loro, esprime la capacità di lavoro con diversi strumenti e una dimensione internazionale. Sviluppando una capacità forte di dialogare in modo articolato la rete di Banca Etica si è notevolmente ampliata. In particolare sono entrati nella sfera di Banca Etica due società:

- 1) Cresud, partecipata parte integrante del gruppo consolidato, La società è l'unico soggetto italiano attivo (da vent'anni) nel campo della microfinanza nel sud del mondo con 3,2 mln di euro erogati nel 2019 per finanziamenti a piccole realtà imprenditoriali locali.
- 2) PerMicro, non è una partecipazione di controllo ma di influenza notevole, è una S.p.A. è iscritta all'albo degli intermediari finanziari ex art. 106 d.lgs. 385/1993 e opera nel settore del microcredito, 27.048 prestiti erogati dal 2007 ad imprenditori che erano non bancabili e che in questo modo hanno avuto accesso al credito.

Nel 2019 abbiamo sviluppato il Primo report d'impatto dove abbiamo potuto adeguatamente rappresentare come l'attività diretta e indiretta della banca genera cambiamento. Le risultanze emerse riguardano l'impegno

-per l'ambiente con il sostegno a impianti ad energia rinnovabile installati per una potenza complessiva di 6 MW; sono state avviate a riciclo 204.000 tonnellate di rifiuti, 5.000 ettari coltivati a biologico e 18.000 tonnellate di prodotti biologici coltivati;

- per il sociale con l'evidenza di come l'attività della Banca ha sviluppato 9.800 nuovi posti di lavoro, 1.000 generati da imprese femminili e 4.000 persone appartenenti alle categorie fragili inserite nel mondo del lavoro, 8.300 persone migranti accolte. Grazie a Banca Etica 38.000 persone hanno usufruito di servizi socio-assistenziali.

La Presidente invita a il Direttore Alessandro Messina, dalla sede di Roma, ad illustrare gli elementi salienti del bilancio individuale e a seguire il Vicepresidente Andrea Baranes.

Il Direttore Messina presta i suoi saluti, si rivolge ai soci, ai lavoratori e le lavoratrici, e chi lavora in genere anche a titolo non retribuito.

Il Direttore Messina fa una introduzione ai dati che andrà ad esporre: frutto di un lavoro che ha riguardato tante persone.

Inizia illustrando la raccolta indiretta che vede un +19 % con un totale clienti aumentato del + 5.5%. Anche la raccolta diretta ha visto un congruo aumento nel 2019 (+10%), anche con i Prestiti Obbligazionari per complessivi 151 milioni di euro.

Si presenta un grafico che evidenzia la quota di mercato in Italia di Banca Etica, rispetto alle altre banche, e denota la crescita della finanza etica negli ultimi venti anni.

Il Direttore presenta quindi il grafico di confronto Italia e Spagna sulla distribuzione degli impieghi per territorio, ne illustra i dati salienti. Complessivamente nel 2019 sono stati deliberati 250 mln euro di nuovi crediti, 1/3 dell'intero attivo della banca, in crescita per l'8% sullo stock di fine anno e in controtendenza con la riduzione di crediti alle imprese per 260 miliardi di euro del sistema italiano (negli ultimi dieci anni).

Si richiama ad essere orgogliosi del lavoro che la banca genera ed esorta tutte e tutti ad avere consapevolezza del contributo che Banca Etica sta dando all'economia reale e al terzo settore. Per la Banca la qualità del credito migliora, sia in termini di valore delle sofferenze al netto degli impieghi sia in rapporto all'ammontare dei crediti complessivi.

Egli illustra il grafico che riporta l'aumento dei margini e l'efficienza con gli indicatori di produttività per dipendente. Cresce il margine di interesse assoluto e per dipendente, le commissioni per dipendente, l'utile per dipendente.

Soffermandosi su queste linee di tendenza, sottolinea che per l'attività della Banca l'efficienza è vitale, e i dati dimostrano che la banca è efficiente, guadagna efficienza, dunque i sistemi di indirizzo strategico, delega gestionale e attuazione delle direttive, nonché dei relativi controlli, stanno funzionando.

Passa quindi alla descrizione delle voci per il Conto economico di Banca Etica al 31.12. 2019.

Si evidenziano: il margine di interesse in aumento del +11%; le commissioni nette del +13%; il margine di intermediazione del +20%; il risultato netto dell'esercizio di euro 6.268.000. La crescita del patrimonio netto dal 2014 al 2019 continua a crescere ed è aumentato del 13,5%, con cet1 del 13,83%. Sono indicatori di una Banca in buono stato, con buona liquidità e patrimonio. La crescita degli impieghi non ha condizionato il patrimonio, anzi, alla crescita degli impieghi si è associata miglioramento della qualità del credito e valori degli indici di solidità patrimoniale.

Infine, illustra l'ultima slide con i dati di gruppo: l'utile consolidato è il più alto della storia della Banca (e di Etica sgr).

Il Direttore Generale Alessandro Messina, terminata l'illustrazione dei risultati di bilancio consolidato più che positivi raggiunti dal Gruppo, evidenzia che in un'assemblea riunita fisicamente in un teatro, secondo le modalità tradizionali, avrebbe chiesto a soci e socie un applauso per riconoscere l'impegno e la generosità di chi ha contribuito.

Il Direttore Messina passa la parola al vicepresidente Andrea Baranes.

Prende la parola il Vice presidente Andrea Baranes, dalla sala di Roma.

Egli presenta lo scenario di crisi e incertezza economica precisando che come gruppo Banca Etica è in atto una riflessione sulla situazione attuale e sulle prospettive future. Sono già stati messi in campo diversi strumenti operativi a partire dallo scenario attuale. Ci troviamo a vivere una crisi economica che ha provocato difficoltà per il settore finanziario (l'opposto del 2008); in questo momento è difficile fare ipotesi per il futuro, dipende in primo luogo dall'evolversi della pandemia e comunque è chiaro che ci saranno impatti particolarmente pesanti per Italia e Spagna.

Lo scenario: incertezza normativa: All'incertezza economica si somma quella normativa e regolamentare; ci troviamo di fronte a diversi interventi, in massima parte nella giusta direzione, per sostenere le imprese e il sistema economico in difficoltà, c'è però il rischio di un moltiplicarsi di interventi scongiurati, con sovrapposizione e confusione normativa, e conseguente difficoltà a pianificare gli interventi.

La finanza "business as usual": in questa situazione di incertezza sociale, economica e normativa, la finanza ha avuto una reazione scomposta alla crisi legata alla pandemia; nulla è cambiato dopo la crisi del 2008, la finanza continua ad avere in massima parte orizzonti di brevissimo periodo, un fine in sé stesso per fare soldi dai soldi. Le operazioni di brevissimo periodo (high frequency trading) sono oltre il 50% delle transazioni, e in crescita. Un altro esempio tra i molti possibili, sono i derivati non regolamentati (Over The Counter) che sono rimasti ai livelli del 2008 con un uso distorto dei derivati non come assicurazioni ma per scommesse su tutto, dalle materie prime agli indici. E' solo di poche settimane fa il clamoroso caso del "petrolio sotto zero" ultimo esempio di questo eccesso.

Le banche: ci troviamo in una situazione di credit crunch e sempre meno biodiversità bancaria. Il problema non è unicamente quello della finanza speculativa ma quello che le banche continuano ad avere un comportamento pro-ciclico, erogano troppo nei periodi di "euforia" e chiudono i rubinetti del credito in quelli di crisi. Banca Etica è in controtendenza, anche negli anni del credit crunch abbiamo erogato crediti con aumenti in doppia cifra. Ci troviamo in una situazione di aumento della concentrazione bancaria. Regole e modello inseguito in Europa è a taglia unica, tarato sui gruppi di maggiore dimensione nel nome di una competitività esasperata. Gli impatti di un tale modello sono: la perdita della "biodiversità" bancaria; la sempre maggiore distanza dalle necessità dei territori; il carico normativo e burocratico sproporzionato per le banche di piccole dimensioni e non da ultimo la paradossale crescita del Sistema Bancario Ombra che ha superato i 50.000 miliardi di \$, e anche questo in crescita dal 2008 a oggi.

La finanza etica, fare rete: oggi è fondamentale per Banca Etica la dimensione internazionale con attività di lobby e advocacy, condivisione di modelli e buone pratiche, opportunità commerciali e operative, mantenere la mission (microcredito nel Sud del mondo) e dare forza al movimento della finanza etica.

Linee strategiche per il futuro. La scrittura del Piano Strategico è iniziata molto in anticipo e come ha indicato la Presidente Fasano all'insegna dell'ascolto, cultura cooperativa, internazionale con un percorso di rete, con il coinvolgimento della Sgr e delle due Fondazioni. Obiettivo del Consiglio di Amministrazione è stimolare la partecipazione dei soci e di tutti i Portatori di Valore. Prenderci il tempo necessario, anche in base a cosa succederà nei prossimi mesi, per la scrittura e l'approvazione del Piano Strategico. A maggior ragione in questo periodo e con un'Assemblea a distanza, trovare momenti di scambio, condivisione e partecipazione per raccogliere i contributi di tutte e tutti.

Andrea Baranes restituisce la parola al Direttore Generale Alessandro Messina.

Il Direttore Generale riprende la parola e ricorda che la Banca ha affrontato in modo efficace e tempestivo il contesto di pandemia: attivando subito il lavoro da casa per tutti i dipendenti, lavorando in poche settimane oltre 2200 richieste di interventi straordinari dai clienti, concedendo tra esse il 95% come sospensione dei pagamenti (c.d. moratorie) e per il 4% la misura dei prestiti per 25.000 di nuova liquidità ai sensi del decreto varato dal Governo. Egli evidenzia la capacità di lavoro di queste pratiche, che è andata crescendo nei giorni, e che, nonostante il quadro non sempre definito della normativa, è stata tale da portare ad una percentuale di inevaso ma superiore al 10%. C'è un collegamento forte tra quello che l'emergenza ci costringe a realizzare e quanto già comunque era previsto per il 2020, ovvero il definitivo salto ad una offerta pienamente digitale, sia in Italia che in Spagna.

Spinti anche dalle misure di contenimento sanitario, oltre allo smart working, abbiamo sviluppato ulteriormente il canale digitale e questo significa che riusciamo a fare da remoto tutto quanto facevamo già presso le succursali. Si sottolinea che oggi un socio cliente di Banca Etica può ottenere un prestito personale - ad ottime condizioni - completamente on line, questa è un'importante misura di inclusione finanziaria, le condizioni sono ancora migliori per chi è socio.

Punto importante da sottolineare: abbiamo ora molti strumenti per fare investimenti di impatto, mettendo a disposizione 100% strumenti di finanza etica, Banca Etica ha costruito una rete di società nostre, società partecipate e società affini con cui partecipando esercitiamo l'inclusione finanziaria. Vengono citate Produzioni dal Basso, PerMicro, Almpact, Satspay, Sardex. Etica Sgr.

Infine, siamo una cooperativa: il report di impatto ci dice che ogni anno si producono importanti risultati in ambito di impatto ambientale, occupazione, di inclusione. Però viviamo tempi di incertezza, ci sono sfide interne fisiologiche, dobbiamo evitare che il male che attacca nel mondo le istituzioni democratiche, come la sfiducia verso gli eletti, verso i tecnici, ci colpisca: perché in una organizzazione senza padroni come una cooperativa, tali degenerazioni rischiano di innescare processi pericolosi. Il rischio è l'indebolimento della catena di responsabilità e delle decisioni: nel 2020 continuerà la crescita della nostra complessità come gruppo internazionale, dobbiamo essere efficaci ed efficienti. Poi ci sono le sfide esterne: ed è nell'essere cooperativa che dobbiamo trovare la forza per essere forti e resilienti.

Questo è dunque il momento di investire nel capitale sociale della Banca, essere soci è una concreta risposta alla crisi, aumentando così anche il proprio investimento nella finanza etica.

Riprende la parola la Presidente Fasano che informa i soci che si chiude la possibilità di richiedere interventi. In questo momento in diretta ci sono 1300 soci che stanno seguendo i lavori dell'Assemblea. Le presentazioni sono state ricche di stimoli e i risultati che emergono sono importanti. Banca Etica va premiata. A conclusione dell'anno rimane quale riassunto un numero sintetico: l'utile di bilancio.

Quest'anno l'utile è stato il più alto di sempre. Il Bilancio, chiude con un utile netto di euro 6.267.836 che ci consente di affrontare gli scenari che abbiamo visto.

In conformità a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto sociale, Vi proponiamo di ripartire l'utile netto come segue:

Euro 626.784 a riserva legale (in ragione del 10% dell'utile netto);

Euro 5.441.052 a riserva statutaria;

Euro 200.000 a liberalità condizionandone l'effettiva erogazione alla verifica della situazione esistente alla data del 1 ottobre 2020 quando, compatibilmente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza (raccomandazione di Banca d'Italia del 27 marzo 2020 riguardo alla pandemia COVID-19) e della situazione complessiva della Banca, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione potrà darsi luogo alla sua distribuzione secondo i criteri qui dichiarati ovvero definitivamente decidere per il suo appostamento a riserva. Il contenuto della delibera sarà reso disponibile alle persone socie mediante pubblicazione sul sito internet della Banca.

Per quanto riguarda invece i criteri attraverso i quali verrà erogato l'ammontare dell'utile destinato a liberalità, il Consiglio di Amministrazione ha raccolto il parere favorevole del Comitato Etico ed ha preso visione del buon utilizzo delle risorse affidate nel 2019 alla Fondazione Finanza Etica.

Riepilogando vi sono due 2 votazioni sul punto bilancio:

- la prima per l'approvazione del bilancio al 31/12/2019;

- la seconda per l'approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200.000 euro (3,2% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:

Riserva legale per Euro 626.784;

Riserva statutaria per Euro 5.441.052.

La Presidente Fasano passa la parola alla sala di Milano dove è presente il Presidente del Collegio Sindacale Paolo Salvaderi che procederà illustrando la relazione del Collegio Sindacale ed il lavoro dello stesso con particolare riferimento alle verifiche svolte.

Il Collegio Sindacale, eletto il 18 maggio 2019, è composto da:

Paolo Salvaderi - Presidente;

Luigi Latina - Sindaco Effettivo;

Paola La Manna - Sindaco Effettivo.

Paolo Salvaderi Presidente del Collegio sindacale:

"Gentili Socie, Signori Soci,

il Collegio Sindacale è stato da Voi nominato in data 18 maggio 2019; da allora possiamo darvi atto che l'organo di controllo si è riunito 10 volte nel 2019 e 7 volte nel 2020; complessivamente abbiamo quindi tenuto 17 riunioni in un anno. Abbiamo inoltre presenziato a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, fornendo soprattutto contributi di tipo tecnico e regolamentare.

Stiamo progressivamente imparando a conoscere la Vostra Banca, che è Amministrata nel rispetto della Legge da un Consiglio nel quale si sviluppa costante dibattito e con il quale riteniamo di aver costruito un corretto rapporto dialettico e di confronto, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli, strategico e gestionale quello dei Consiglieri, di controllo e verifica quello dei sindaci.

Abbiamo instaurato rapporti di costante condivisione e confronto con le funzioni di controllo di 2° e 3° livello: la funzione di governo del rischio, la funzione di conformità alle norme e quella di Internal Audit, quest'ultima spesso a fianco del Collegio nel corso delle nostre verifiche.

Abbiamo tenuto costanti rapporti con la Direzione Generale e la Vice Direzione Generale, attive e presenti sul campo, e con i vari Responsabili di dipartimento e possiamo affermare, e lo facciamo con grande piacere, di aver incontrato persone preparate e che bene incarnano la mission ed i valori della Banca.

Per quanto riguarda in modo più specifico i contenuti tecnici della nostra relazione di accompagnamento al progetto di bilancio redatto dagli Amministratori, alla cui approvazione esprimiamo oggi parere favorevole senza rilievi, vogliamo, in particolare, segnalare quanto segue:

abbiamo riscontrato l'accresciuta qualità dell'informativa sui controlli che affluisce al Consiglio di Amministrazione; tale informativa è oggetto di costante analisi da parte degli Amministratori, in un contesto di crescente diffusione della cultura dei controlli.

Abbiamo tenuto rapporti con KPMG, soggetto incaricato della revisione dei conti, che ha formulato parere favorevole all'approvazione del bilancio senza esprimere rilievi nella relazione dallo stesso emessa in data 14 aprile 2020.

Abbiamo tenuto rapporti con l'Organismo di Vigilanza, che è stato di recente rinnovato e nella cui composizione è presente un membro del nostro Collegio ed uno del Consiglio di Amministrazione; dalla relazione annuale redatta dal precedente Organismo di vigilanza non sono emerse criticità da segnalare.

Nel corso del 2019 non sono pervenute denunce da parte dei Soci ai sensi dell'art.2408 del Codice Civile.

Abbiamo ottenuto informativa sulle modalità organizzative e sui protocolli adottati a contrasto della diffusione del virus Covid-19; segnaliamo che il tema dell'emergenza sanitaria e dei suoi possibili impatti è stato trattato dagli Amministratori nel paragrafo della relazione relativo ai fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio.

Nel paragrafo relativo all'evoluzione prevedibile della gestione viene invece evidenziato dal Consiglio di Amministrazione, tra le proprie priorità strategiche, il consolidamento del processo di implementazione dell'infrastruttura informatica; anche per il Collegio è questo un tema di particolare rilevanza e possiamo dare atto che gli Amministratori e la struttura stanno prestando ad esso la dovuta attenzione.

Da ultimo segnaliamo, con riferimento ai rapporti con le Autorità di Vigilanza, la verifica ispettiva di Banca d'Italia conclusasi nel mese di marzo 2019 in area positiva con giudizio parzialmente favorevole, notificato nel mese di giugno 2019.

A conclusione di quanto sopra esprimiamo parere favorevole all'approvazione del bilancio di Banca Popolare Etica per l'esercizio chiuso al 31.12.2019 nonché alla proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, pari ad euro 6.267.836, così come formulata dagli Amministratori.

Esprimiamo inoltre un giudizio di generale conformità alla Legge del bilancio Consolidato del Gruppo Banca Popolare Etica al 31.12.2019 che include le società partecipate Etica Sgr S.p.A. e Cresud S.p.A.

Desideriamo infine ringraziare per la fiducia accordataci. Buon lavoro."

La Presidente passa la parola al Consigliere Marco Carlizzi, Presidente del Comitato per le Parti Correlate che ci illustrerà la relazione del Comitato, dalla sala di Roma. Ricorda che il Comitato è composto da il Presidente Carlizzi ed i componenti Consiglieri Sbraccia e Bacciotti.

Il Consigliere Carlizzi ricorda che il quadro normativo di riferimento per le Parti Correlate è da dall' Art. 2391-bis del Codice Civile, il Regolamento Consob sulle Operazioni con Parti Correlate, n. 17221 del 12 marzo 2010 e Circolare di Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 sulle Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche: Disposizioni in tema di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati (Titolo V – Capitolo 5).

Egli spiega che la disciplina delle operazioni con Parti Correlate mira a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e di altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti. In tale prospettiva sono individuate come "parti correlate", anzitutto, gli esponenti aziendali, ovvero i membri degli organi di amministrazione e controllo ed i direttori generali, i principali azionisti e gli altri soggetti capaci di condizionare la gestione della banca in quanto in grado di esercitare il controllo, anche congiuntamente con altri soggetti, o una influenza notevole. Situazioni di conflitto di interesse possono emergere anche nei confronti di imprese, specie di natura industriale, controllate o sottoposte a influenza notevole nei cui confronti la banca abbia significative esposizioni in forma di finanziamenti e di interessenze partecipative.

Una parte correlata e i soggetti ad essa connessi (ad es. i familiari delle parti correlate o le controllanti o controllate delle/dalle stesse) costituiscono il perimetro dei "soggetti collegati" cui si applicano le condizioni quantitative e procedurali stabilite dalla legge. Diamo per letto da parte dei soci il documento presentato dal Comitato ricordando che lo stesso nel 2019 si è riunito 6 volte per esaminare 7 operazioni.

Partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni: tutti sempre presenti.

Una sola operazione analizzata era cosiddetta di Maggior Rilevanza: la sottoscrizione da parte di Banca Etica di azioni di categoria "A" emesse da Avanzi SICAF EuVeCa S.p.A., nell'ambito di un progetto di partnership con la SICAF Avanzi, da parte sia di Banca Etica sia di Etica SGR, avente ad oggetto la costituzione di un fondo di investimento alternativo (FIA) chiuso di tipo EuVeCa (fondi europei per il venture capital).

Le altre operazioni erano di importo esiguo ex art. 6 del «Regolamento di gestione delle operazioni con soggetti collegati» o di minore rilevanza ex art. 4, lett. b) dello stesso Regolamento. Importanza della valutazione della «omogeneità» e/o del «disegno unitario» ex art. 4, lett. a) del Regolamento al fine dell'eventuale cumulo del valore con le precedenti operazioni per calcolare la soglia di rilevanza.

La Presidente Fasano, per la presentazione della relazione annuale del Comitato Etico propone ai soci un video registrato della presidente Claudia Gazzale. Ringraziando Claudia Gazzale e le altre persone componenti il Comitato per il lavoro di questi anni; in particolare per le sollecitazioni sul credito giusto e le banche armate.

Ricorda tutte le persone componenti del Comitato Etico uscente: Katya Mastantuono, Grazia Naletto, Soana Tortora, Giorgio Osti e Suor Elisa Kidane, con la collaborazione di Jordi Marí de la Torre perché ciascuna ha condiviso competenze ed energie con la banca, aiutandola a crescere.

Ricorda tra tutte la lettera scritta in risposta ai fatti recenti di devastazione di alcune delle sedi scout siciliane, con cui Banca Etica, di cui l'AGESCI è uno dei soci fondatori, ha portato la propria vicinanza sottolineando come nelle sue filiali, con i suoi banchieri ambulanti e attraverso il lavoro dei suoi dipendenti sostiene un'economia giusta orientata al bene comune. Lo fa ogni giorno anche grazie all'impegno di tanti soci volontari che compongono i Gruppi di Iniziativa Territoriale che si adoperano nei territori. Contribuendo a progetti e percorsi di legalità, di contrasto all'usura e alle mafie, di attenzione alla sostenibilità ambientale e climatica, finanziando le imprese sociali, le cooperative e le tante organizzazioni che si occupano delle diverse forme di fragilità.

Viene trasmesso il video di Claudia Gazzale: *"Buongiorno a tutti i soci e a tutte le socie di Banca Etica in questo difficile contesto di pandemia le relazioni umane vengono messe a dura prova dal distanziamento sociale, in effetti si tratta di un distanziamento soltanto fisico, potendo mantenere i contatti familiari, sociali e professionali grazie all'utilizzo della tecnologia.*

*Così si sta svolgendo oggi la nostra assemblea.*

*Questo intervento infatti è video registrato ma non perde il significato del messaggio che vogliamo portare.*

*Come ogni anno il Comitato Etico ha redatto la sua relazione, con i pareri espressi, le riunioni, gli incarichi e quanto svolto nel suo ultimo anno di mandato, relazione che vi invito a leggere.*

*In questo momento riteniamo più importante soffermarci sul nostro documento *La sfida di un credito giusto contro la logica dello scarto.**

*Il Comitato Etico si è concentrato sulle politiche del credito della nostra banca, avviando un positivo confronto in tutta la sua struttura, per proporre nuove sfide e per aiutarci a costruire con la nostra finanza etica una società più equa, giusta e rispettosa sia dell'ambiente che dell'umanità, con uno sguardo particolare verso le generazioni future.*

*Ne "La sfida di un credito giusto contro la logica dello scarto" abbiamo dato uno sguardo approfondito alla realtà già problematica del 2018 e del 2019, al tessuto sociale sempre più fragile, ad un'economia concorrenziale e sempre più escludente, alla lesione dei diritti fondamentali quali l'abitare, l'istruzione, la salute, il lavoro. La sfida che ci troviamo ad affrontare è "sostenere una nuova economia dove il beneficio sia a favore di tutti", sviluppare il settore del microcredito a favore dell'accoglienza e dell'inclusione, operare il credito per la rigenerazione urbana, le start-up, la sostenibilità ambientale. I nostri strumenti del fare credito devono essere innovativi e generare innovazione e colmare il digital divide che oggi più che mai può portare ad un'ulteriore causa di esclusione sociale.*

*Purtroppo con il 2020 e il Covid-19 stiamo assistendo ad un ulteriore aggravamento di quanto già rilevato nel nostro documento, una vera emergenza sanitaria, una progressiva emergenza economica, una libertà individuale ridimensionata, uno scenario quanto mai prossimo di ulteriore impoverimento, fragilità, discriminazione e incertezza.*

*Dovremo resistere a questa guerra invisibile, munirci di un grande spirito di solidarietà e di condivisione, essere portatori e portatrici di innovazione e ricostruire la nostra quotidianità, con nuove certezze, nuove economie, nuove speranze.*

*La nostra banca, con la nostra finanza etica, può essere strumento di ricostruzione di un tessuto sociale più sano, più includente, di un'economia più giusta. Tutto questo richiederà maggior impegno per sostenere i nostri valori con uno sguardo ancor più attento alle ricadute sociali e a chi non ha voce in merito.*

*Auguriamo un buon lavoro al nuovo comitato etico e ringraziamo organi sociali, soci e socie, lavoratori e lavoratrici, che quotidianamente mettono e metteranno tempo ed energie a disposizione della banca.*

*Un ringraziamento personale per l'impegno e il percorso con me condiviso a Katya Mastantuono, Grazia Naletto, Giorgio Osti, Soana Tortora, Elisa Kidané e Jordi Mari.*

*Un caro saluto."*

La Presidente Fasano comunica che sono chiusi gli interventi sui punti all'ordine del giorno.

Quelli relativi al punto 2 all'Ordine del Giorno e quindi in tema di bilancio saranno letti dopo gli interventi di Etica sgr e delle Fondazioni Finanza Etica.

Passa a un aggiornamento delle realtà del gruppo Banca Etica presentando un video di saluto da parte del Presidente di Etica SGR, Ugo Biggeri.

Ugo Biggeri Presidente di Etica SGR: *"Un saluto a tutte le persone socie da Ugo Biggeri, presidente di Etica SGR. Viviamo un momento particolare. Ed ora più che mai è chiaro che abbiamo bisogno di fare bene il nostro lavoro e di portare con forza gli obiettivi sociali e ambientali nel modo con cui tutti facciamo economia. I risultati di Etica SGR e di Banca Etica sono ottimi ma dobbiamo comunque riuscire a innovare, sia per affrontare le sfide che stiamo vivendo nell'immediato sia perché finalmente gli operatori economici cominciano a tener conto delle questioni della sostenibilità ambientale e sociale, in realtà più ambientale. A volte lo fanno balbettando, a volte lo fanno in maniera superficiale ma è comunque un segnale positivo che ci deve stimolare a fare meglio e a potere interagire per dare la giusta direzione. Poi abbiamo le nostre sfide particolari, come Etica SGR abbiamo la sfida del Fondo Impact per capitalizzare le piccole imprese della nuova economia. Abbiamo la sfida di renderci ancora più autonomi nella gestione, di affinare e migliorare ancora di più le nostre tecniche di ricerca sulle imprese e sulla maniera in cui facciamo azionariato attivo. Abbiamo la sfida dell'internazionalizzazione, sia sulla vendita dei prodotti – potenzialmente - in tutta Europa e sia – chissà – per inventarsi nuovi modi di operare a livello europeo. Facciamo tutto questo saldamente nel gruppo Banca Etica e all'interno delle reti internazionali della finanza sostenibile a cui partecipiamo sia come Etica SGR in Shareholders for Change (Azionisti per il Cambiamento) e sia come Banca Etica nella Global Alliance for Banking on Values (Alleanza Globale delle Banche Etiche e Sostenibili ) o in FEBEA (Federazione Europea delle Banche Etiche). Come sapete sono ancora il rappresentante di Banca Etica nel Consiglio di della Global Alliance for Banking on Values (Alleanza Globale delle Banche Etiche e Sostenibili ). E infine un'ultima considerazione: la sostenibilità non è un punto di arrivo ma è una pratica in continua evoluzione. Vale per tutti. Ce lo dimostra in modo inequivocabile il bel panorama che sta alle mie spalle e che vedo da casa mia. Un panorama che è così da più di mille anni e che Giotto ha dipinto 750 anni fa ed era più o meno uguale. E' un panorama in cui è chiara l'azione dell'uomo, è un panorama modellato dall'uomo ma è un'azione dell'uomo che ha saputo gestire l'abbondanza della natura in modo che possa continuare a dar frutti per un migliaio di anni. L'augurio che ci facciamo, a Etica SGR a Banca Etica e a tutte noi persone socie di Banca Etica è di riuscire a guardare questo orizzonte."*

La Presidente Fasano passa la parola al Direttore di Etica SGR Luca Mattiazzi.

Il Direttore Mattiazzi saluta i soci e presenta brevemente i risultati del 2019. Nei prossimi mesi Etica SGR festeggia i 20 anni dalla costituzione della società. propone quindi una sintesi Highlight 2019 dei risultati economici, sociali e ambientali partendo da un utile importante di 5.577.864 euro con un dividendo a Banca Etica di €2,3 milioni. Etica Sgr ha un patrimonio gestito e clienti con Raccolta netta nel 2019 di +739 milioni, crescita netta 2019 di +55.000. I Fondi sono oltre i 4 miliardi e mezzo con una leggera flessione nei due mesi di emergenza sanitaria.

E' stato redatto un Report di Impatto 2019. Il Report di impatto è il documento annuale in cui si presentano i risultati ESG degli investimenti azionari dei nostri fondi rispetto al mercato di riferimento e delle attività di engagement. Il Report è consultabile su: [eticasgr.com/reportimpatto](http://eticasgr.com/reportimpatto). L'impatto è calcolato sulla base di indicatori in coerenza con gli obiettivi. Significativo è il dato +142% la capacità di creare lavoro.

In relazione alla peculiare situazione di emergenza la società ha cercato di sostenere i lavoratori durante la crisi, ci si pone in un atteggiamento di prudenza finanziaria e si prevede per il 2020 di non distribuire tutti i dividendi.

Il 26 marzo scorso, una coalizione di investitori guidata da ICCR, Domini Impact Investments e The NYC Pension Funds ha pubblicato l'investor statement in cui si chiede alle aziende di agire nelle seguenti aree:

- 1) Fornire congedi retribuiti a ogni categoria di impiegato ( Provide paid leave);
- 2) Dare la priorità a salute e sicurezza sul lavoro ( Prioritize Health and safety);
- 3) Mantenere l'occupazione ( Maintain employment);
- 4) Mantenere le relazioni con i fornitori e i clienti ( Maintain supplier/ customer relationships);
- 5) Mantenere un atteggiamento di prudenza finanziaria (Financial prudence).

Il Direttore Mattiazzi illustra anche il progetto Avanzi Etica Sicaf che sarà un veicolo d'investimento chiuso nato per investire in PMI e startup innovative che abbiano la missione di generare un impatto sociale, ambientale e culturale positivo sulla collettività. I principali settori previsti per gli investimenti saranno il welfare e servizi di cura, l'agricoltura sostenibile e la protezione del territorio, le industrie creative e culturali, l'educazione e l'apprendimento continuo, la rigenerazione urbana, l'housing inclusivo e sociale, l'economia

circolare, la finanza sociale e piccolo artigianato. Le Imprese target saranno le Startup innovative a vocazione sociale, B Corp Community Interest Companies, Società a responsabilità limitata, Società per azioni, imprese sociali e cooperative. Banca Etica è promotore del progetto e principale investitore con €15 milioni.

La Presidente Fasano ringrazia per l'intervento su Etica SGR ed invita il Presidente della Fondazione Marco Piccolo per l'illustrazione delle attività delle due fondazioni, italiana e spagnola.

Marco Piccolo: "carissimi e carissime soci e socie, è sempre emozionante poter partecipare dopo 25 anni alle assemblee della banca, ricordando quando le prime erano ancora delle avventure, ma come, d'altra parte, lo è anche questa.. ai tempi strani del covid 19. Questa volta però il partecipare si carica anche di un altro significato in quanto oggi lo faccio nelle vesti di presidente della fondazione Finanza Etica, incarico che ricopro da settembre 2019.

Dovendo quindi presentare i risultati delle attività della fondazione relative al 2019 lo farò però come semplice portavoce ricordando l'impegno e la responsabilità con la quale il presidente e il consiglio di indirizzo precedenti, assieme allo staff della fondazione, hanno reso possibile il raggiungimento di obiettivi importanti in quanto strettamente collegati alla mission della banca, primo fra tutti quello della promozione della finanza etica come parte integrante di una cultura della cittadinanza attiva e responsabile.

La stessa cosa che sta facendo la nostra "consorella" spagnola Finanza Eticas

Vediamo i principali risultati della Fondazione per il 2019 in numeri:

- 2 progetti FAMI Ministero Interno in ambito formativo per i cittadini paesi terzi e formatori;
- Per New Business for Goods formazione per scuole superiori e Università, 7 webinar su SDG ONU, L'azionariato critico: Storia, strumenti, successi;
- Ricerca "Etica e impresa RESPIFIN" in collaborazione con Scuola S. Anna di Pisa;
- La stesura del Rapporto sulla Finanza etica e sostenibile in Europa presentato a Roma, alla Camera dei Deputati il 28 febbraio 2020 "Una finanza utile al lavoro" sui temi riguardanti gli stipendi dei top manager, con contributo della ricerca SEC, il fondo utili Etica Sgr 2018, le Metriche per la valutazione delle retribuzioni dei lavoratori e dei manager per analisi banche etiche differenze di approccio (e di risultato) tra il comparto bancario tradizionale ed etico e i 30 anni di attività del movimento degli azionisti critici e attivi.

Consapevoli dell'importanza dei risultati raggiunti dobbiamo però mantenere la capacità di guardare avanti e l'occasione ci viene offerta dal coinvolgimento delle fondazioni nella realizzazione del piano strategico triennale del gruppo BE (2021 -2023), si tratta di una grande occasione per capire come quell'idea di cambiamento, rappresentata più di vent'anni fa dalla "provocazione banca etica", debba essere declinata/attualizzata nel futuro prossimo, una sfida prima di tutto culturale che oggi vede le fondazioni in prima linea.

Sul come farlo una indicazione importante ci viene dalla mission delle fondazioni..."(..) essere luogo di incontro, confronto, elaborazione dei temi della finanza etica e della finanza in genere (...)"

Essere e sentirsi "luogo" ha un preciso significato e ci rimanda anche al senso della finanza etica, al suo essere al servizio di una comunità umana, dove "l'interesse più alto" non si decide a tavolino ma trova una sua dinamica definizione e condivisione grazie ad una continua interazione e dialettica tra quanti, persone ed organizzazioni, sentono la responsabilità del bene comune. In questo modo essi contribuiscono a innescare e/o sostenere processi di rigenerazione dell'economia in una logica di ecologia integrale così come indicato da papa Francesco nella Laudato Si.

Questo significa affrontare in modo aperto e non violento il dibattito sulla nuova economia, analizzarne le dinamiche, coglierne gli aspetti positivi e migliorarne, con la responsabilità diretta dei risparmiatori e degli investitori, quelli più critici.

Significa riflettere, anche e soprattutto dopo la crisi del Covid 19, su come vorremmo che fosse il futuro mondo del lavoro, attento ai diritti delle persone ma anche a quelli che verranno dopo di noi. A come il modo di lavorare e produrre, di muoverci, di partecipare allo sviluppo di una comunità potrà conciliarsi con l'esigenza di far sempre meno pesare l'impatto dell'uomo sulla natura.

Significa andare oltre la dicotomia profit e nonprofit e sostenere organizzazioni ed imprese fondate su nuovi paradigmi: sostenibilità economica sociale ed ambientale, interdipendenza e complementarità con gli altri attori sociali ed economici, creazione e distribuzione di valore che non sia solo economico ma civile e naturale, immaginarci un mondo in cui la ricerca della nostra felicità contempli anche quella degli altri.

Prenderci cura del mondo significa anche prenderci cura dell'economia e se c'è una cosa che questa crisi ci ha lasciato è proprio la consapevolezza di come questa economia debba accompagnarsi alla capacità di creare relazioni, produrre cultura e far crescere persone libere garantendo a tutte un adeguato livello educativo.

"Questo non è un luogo di potere ma un luogo di incontro in cui riconoscere l'altro e provare a stimolare visioni costruendo assieme percorsi di futuro, con umiltà e concretezza nella consapevolezza che la

dimensione su cui lavoriamo è il tempo senza però aspettare troppo a metterci la faccia per cambiare le cose".

La Presidente Fasano ringrazia per il lavoro che le due Fondazioni stanno svolgendo e introduce un breve video dedicato alla Fundacion Finanzas Eticas.

La Presidente Fasano chiede quindi al Vice Direttore generale Gabrielli di dare lettura degli interventi pervenuti su questo punto. Informa che su questo punto sono arrivati 5 quesiti assembleari a cui è già stata data risposta per iscritto, con pubblicazione sul portale partecipazione.bancaetica.it; quesiti e risposte saranno riportate in allegato al verbale dell'Assemblea. (Allegato 1 al presente Verbale).

I quesiti a cui è stata data risposta scritta sono pervenuti dai seguenti soci: Messina Antonio; Lanzavecchia Alberto; Cattaneo Giorgio; Franco Delben e dal GIT Galizia;.

Sono pervenuti inoltre un sesto quesito e due proposte di mozione che il Consiglio non ha messo in votazione ma le ha considerate come interventi;

Il vicedirettore Gabrielli leggerà gli interventi, al termine di ogni intervento seguirà la risposta del consiglio o della direzione

In totale vengono letti 8 interventi su questo punto.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'Intervento del GIT di Arezzo:

*"Premessa di chiarimento*

*La mozione è relativa al punto 2 dell'ordine del giorno, " del sito della Banca, e fa riferimento alle pagine 26-27 del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, documento presente nelle pagine di rete col titolo di "Bilancio integrato 2019", nelle quali si dà conto della sopraggiunta partecipazione a PerMicro S.p.A. Un cenno in proposito è presente anche nella lettera alle socie/i della presidente all'inizio del documento stesso. Questa partecipazione solleva questioni importanti in relazione alla compatibilità con il sistema valoriale del nostro patto associativo, perché sono presenti in PerMicro in misura determinante banche cosiddette "armate". La mozione semplicemente sancisce l'importanza che l'adeguatezza di questo passo venga ampiamente partecipata e discussa con il complesso della base sociale, in occasioni di confronto e discussione che la rendano pienamente consapevole e, nel caso, consenziente. La mozione è dunque soltanto un atto di indirizzo partecipativo, e ha impatto patrimoniale scarsissimo, limitato per lo più al costo delle iniziative intraprese per istruire e realizzare le occasioni di confronto partecipativo. Essa tende così a rafforzare la qualità del perseguimento di una prudente gestione richiesta dalle normative di vigilanza. La mozione potrebbe utilmente venire messa in votazione al punto 2.4. Presentatario unanime della mozione è il GIT-Arezzo, nelle persone-socie (fisiche o giuridiche): Andrea Battinelli socio coordinatore del Git Laura Ghelli socia membro del Git Melania Faggionato per Progetto 5 Cooperativa sociale socia membro del Git Ivo Lisi per Arci Arezzo socia membro del Git Emiliano Banchetti socio membro del Git*

**TESTO DELLA MOZIONE**

*L'Assemblea delle socie e soci di Banca Etica, riunita in via telematica il giorno 16 maggio 2020, valuta che l'ingresso nella compagine azionaria di Permico possa sollevare questioni importanti, anche se controverse ed opinabili, di compatibilità con il sistema valoriale del patto associativo, così come espresso dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Manifesto politico, dal documento di "Policy del credito", per la presenza in qualità di soci in possesso di alta percentuale di capitale sociale di BNL-Gruppo BNP Paris-Bas e Compagnia di San Paolo (facente capo a Intesa San Paolo), che sono banche impegnate in misura non trascurabile nel sostegno alla produzione e alla commercializzazione di armi.*

*L'Assemblea fa proprie pertanto le raccomandazioni presenti nei pareri che l'Organismo di Vigilanza (in data 16.12.2019) ed il Comitato Etico (in data 22.02.2020) hanno fornito in risposta alla richiesta del Git Marche Nord (in data 21.11.2019 - fatta propria e trasmessa al secondo dal coordinamento di Area Centro) - ad essi indirizzata, tese a garantire sul punto una ampia comunicazione nella base sociale, un'azione di pressione verso i suddetti partner al fine di diminuire il loro impegno finanziario nel traffico d'armi, e di facilitare un riallineamento della composizione societaria alla coerenza col sistema valoriale di Banca Etica.*

*L'Assemblea prende atto con apprezzamento dell'espressa volontà a rafforzare la comunicazione alle persone socie, manifestata dalla Presidente a nome del CdA stesso nella risposta (in data 7.04.2020) alla citata richiesta del Git Marche Nord, ed impegna a tal fine il Consiglio di Amministrazione ad istruire una vasta fase di consultazione ed ascolto della base sociale, in forme che prevedano la creazione di una sede specifica della piattaforma atta a raccogliere il dibattito sociale dedicato al tema, che consentano la conoscenza da parte delle socie della documentazione rilevante, e che permettano l'espressione del proprio orientamento sulla questione da parte delle persone socie che lo desiderino, insieme alla raccolta e alla valutazione del complesso di tali orientamenti."*

Per unità di tema si somma anche l'intervento del GAS Torino:

*"In quanto soci e socie di Banca Etica siamo profondamente turbati dalla attuale compagine sociale di Etica Sgr, controllata da Banca Etica, che vede tre su quattro delle altre banche socie comparire nell'elenco delle cosiddette "banche armate" (secondo la terminologia della omonima campagna di pressione), in base alle*

*tabelle riportate nella relazione al Senato sulle "Operazioni autorizzate e svolte per il controllo dell'esportazione, importazione e transito dei materiali di armamento".*

*In questa situazione, in seguito alla distribuzione degli utili da parte di Etica Sgr ai suoi soci (4,5 ML di Euro per il 2019 proposti per la distribuzione agli azionisti), il risparmiatore etico che decida di investire nei fondi gestiti da Etica Sgr per non finanziare l'esportazione di armi, si trova a finanziare le banche cosiddette "armate" attraverso la distribuzione degli utili provenienti dalla gestione dei fondi, in aperto contrasto con i valori ed il manifesto della finanza etica.*

*Per questo motivo, facendo seguito alla discussione aperta a maggio 2019 sul forum per la partecipazione dei soci di Banca Etica con il titolo "Etica Sgr e le banche cosiddette armate" e alla lettera inviata nel settembre 2019 da Bilanci di Giustizia al CdA e al Comitato Etico di Banca Etica, in pieno accordo con i principi richiamati nel post pubblicato da Andrea Baranes sul blog di Banca Etica il 10 dicembre 2019 con il titolo "La finanza è etica solo se ripudia il business delle armi", chiediamo al CdA di Banca Etica quali strategie intenda mettere in atto per cercare di risolvere questa contraddizione, impegnandoci a fornire il massimo supporto sia nel definire le azioni per procedere in questa direzione che nel portarle avanti.*

*Distinti saluti*

*I soci e le socie: Ass. GASTorino, Salvatore Risuglia, Mauro Mussin, Anita Franca Labò, Giorgio Cattaneo, Maurizio Spinello, Giovanni Flamini, Claudia Tessaro, Michele Gramazio, Daniele Manente, Valerio Tarone, Dario Pedrotti, Antonio Morreale, Chiara Benvegnù, Emanuela Amici, Stefania Lorenzon, Anita Perissinotto, Franca Franzin, Mag Venezia, Enrico Dal Prà, Giuseppe Carbone, Raffaello Tomaello, Angelo Vianello, Roberto Terzi, Michela Rosellini, Alfredo Carnelli, Giuseppe Antonio Zanotto detto Giupi, Luciano Prandoni."*

*Ai due interventi letti risponde il Consigliere Baranes dalla sala di Roma: Banca Etica ha scelto di contaminare il sistema, è ben cosciente dei rischi reputazionali, li assume nella convinzione che vadano affrontati e che sia sufficientemente solida e dotata di organi di garanzia, politica, etica e operativa, capaci di affrontare sfide come senza rischiare di mettere a repentaglio la propria identità e reputazione; si ricorda il ruolo dell'Osservatorio Banche Assicurazioni di Gruppo, organismo interno alle Funzioni di conformità della banca che si rapporta con il cda, il quale si è dato un programma di lavoro e ha in corso un censimento delle istituzioni finanziarie con le quali il Gruppo intrattiene rapporti con gli enti soci di Banca Etica e/o Etica SGR, con gli enti collocatori di Etica SGR, con Cresud (controllata da Banca Etica), con il Banco BPM (istituto presso il quale la Fondazione finanza Etica detiene il conto per l'acquisto dei titoli delle società sulle quali si realizza l'azionariato critico. La mappatura rappresenta anzitutto uno strumento di consapevolezza interno al Gruppo rispetto al rapporto con questa tipologia di stakeholder con l'obiettivo di favorire un rafforzamento della capacità di moral suasion nei confronti di questi enti.*

*Le evoluzioni del sistema bancario degli ultimi anni, in particolare delle progressive incorporazioni di enti più piccoli in intermediari più grandi, ha determinato la presenza di più soci incorporati in banche non coerenti con la missione del Gruppo, in particolare banche armate. E' intenzione futura lavorare al coordinamento dei processi di valutazione con quelli già in essere all'interno del Gruppo, in particolare in Etica SGR, tenuto conto anche del rilevante numero di oltre 200 collocatori già presenti.*

*Ad oggi Etica SGR redige una scheda di valutazione di possibili nuovi collocatori di fondi, con criteri che includono l'appartenenza alle banche armate, ma inserisce questo tema all'interno di un più ampia analisi ESG del collocatore, di modo da valutare rischi e opportunità commerciali. Il percorso coinvolge l'Area Ricerca e il Comitato Etico della SGR. E' importante valorizzare i risultati positivi che si è già riusciti a ottenere attraverso l'azione di "moral suasion", ad esempio il caso di "Generali", società collocatrice di Etica SGR e, al contempo, oggetto dell'azionariato critico della Fondazione, la quale ha recentemente compiuto interessanti passi avanti nel profilo ESG attraverso il disinvestimento dal carbone.*

*il CdA ha incaricato Fondazione Finanza Etica di organizzare un incontro tra Bilanci di Giustizia, Etica sgr, banche socie di Etica sgr, Osservatorio banche e assicurazioni del Gruppo Banca Etica proprio allo scopo di fare il punto e tracciare una rotta per incoraggiare le banche socie di Etica sgr a studiare ogni possibile exit strategy dai finanziamenti al comparto delle armi.*

*La Fondazione stava lavorando per organizzare l'incontro nei primi mesi del 2020, ma l'emergenza covid e il relativo lockdown hanno reso impossibile l'incontro di persona. Si è valutata la possibilità di organizzare l'incontro online, ma il CdA - vista la delicatezza e crucialità della questione - ha preferito mantenere l'opzione di un incontro dal vivo. La Fondazione sta lavorando a organizzare l'incontro per settembre (sperando che per allora le restrizioni agli spostamenti saranno sensibilmente ridotte).*

*Lo sviluppo del microcredito segue le indicazioni contenute le Piano Strategico 2018-2020. Il CdA ha scelto di entrare in Permico dopo un percorso approfondito nel quale è stata valutata l'opportunità di creare alleanze per moltiplicare le opportunità e fornire risposte ai bisogni che riscontriamo. Sono stati presi in considerazione i possibili rischi, incluso quello reputazionale, ma anche le ottima qualità imprenditoriale e reputazione di Permico, molto affine per nascita, valori e storia alla finanza etica, e che partecipa assieme*

alla Banca ad alcune delle principali reti europee del settore, come lo European Microfinance Network, oltre a essere riconosciuto da anni in Italia come il principale operatore del microcredito.

L'occasione dell'ingresso nella società è giunta con la proposta, ricevuta direttamente dal FEI, Fondo Europeo per gli Investimenti, di rilevare la partecipazione da esso detenuta e che ormai aveva esaurito la funzione di supporto alla fase di start up. Anche al fine di presidiare i rischi reputazionali, sono state richieste e ottenute delle clausole di salvaguardia che prevedono che in presenza di nuove attività o soci eventualmente "in conflitto" con i principi statutari e i valori di riferimento del Gruppo Banca Etica, possa essere esercitata la clausola del way out, oltre a garantire la nomina di un consigliere di amministrazione in rappresentanza di Banca Etica, al momento il Vice Direttore Generale Nazzareno Gabrielli.

Anche in risposta alle domande di alcuni soci, il CdA si fa carico di migliorare i percorsi di coinvolgimento dei diversi organi e organismi della Banca, quali il Comitato Etico e l'Osservatorio Banche e Assicurazioni, e a rafforzare la comunicazione con le persone socie.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Giorgio Cattaneo: *"La recessione sarà per noi diversa che nel 2008; allora per nome e comportamenti migliori di quelli non etici di altri avemmo file di clienti a depositare/investire: adesso le sofferenze nel restituire i fidi saliranno; bisogna dunque ottenere ANCHE più capitale sociale, ma ora siamo meno attrattivi.*

*Pag. 58 -11% nelle ulteriori sottoscrizioni di azioni (nel '18 -31% !!) e molte non sono di "soci normali", ma di "soci grandi" a cui, a tassi onerosi, abbiamo dato lotti di 250.000€ di obbligazioni subordinate purchè sottoscrivessero decine di migliaia di azioni*

*Pag. 183 Minor crescita dal 2008 (+5,77%) di azioni esistenti; a fine anno poi la banca deteneva il peggior numero di azioni lasciateci da soci e non ancora vendute*

*Occorre rinverdire l'attrazione dei "soci normali" ANCHE sottolineando i nostri aspetti etici. Faremmo buona impressione:*

- se decidessimo corsi affinché i soci capiscano/verifichino il bilancio
- se quanti di noi abbiamo più di 20 azioni le incrementassimo del 10%. Anche con l'adesione di 1 su 3 otterremmo 2M a cui s'aggiungerebbe l'effetto-traino sui non-soci.
- se, dopo quanto fece una commissione nel '09, incaricassimo il Comitato Etico di segnalare a CDA e DG le incongruenze fra Codice Etico e reali comportamenti e di verificarne le correzioni; ora lo fa l'Organismo di Vigilanza, ma è scelto in pieno conflitto d'interessi dal CDA e non dall'assemblea
- se limitassimo la rieleggibilità in CDA migliorando il limite di 12 anni consecutivi
- se imponessimo di rinunciare a favore di BPE ad emolumenti derivanti dal servizio in CDA di Etica Sgr mentre già si è nel CDA di BPE (taluno vi rinunciò inizialmente, ma poi non più)

*Propongo di provare questa strada: è ben diversa dal chiedere a "soci grandi" di sottoscrivere azioni dando loro obbligazioni subordinate a tassi onerosi.*

*Giorgio Cattaneo socio 9023"*

Risponde il Direttore Messina: Nel 2019 il capitale sociale nuovamente sottoscritto è cresciuto di ulteriori 4 milioni di euro circa, a fronte di un obiettivo pianificato ad inizio anno di 4,5 milioni di euro: un traguardo in ogni caso sostanzialmente soddisfacente. Delle 78.176 nuove azioni BE emesse nel corso di tale anno, 50.395 sono state sottoscritte da nuovi soci e 27.781 sono state sottoscritte da già soci. Con riferimento a questi ultimi, inoltre, persone già soci hanno acquistato ulteriori 24.931 azioni dal Fondo Azioni Proprie della Banca.

Queste cosiddette "ulteriori sottoscrizioni" – persone già socie che incrementano la loro quota di capitale sociale – hanno registrato dunque, complessivamente, la movimentazione di 52.712: con un rapporto azioni sottoscritte/acquistate da persona già socio su azioni sottoscritte/acquistate da persona nuova socia pari a 1,04. Tale rapporto si è mantenuto sostanzialmente invariato rispetto al 2018, ove questo è stato pari a 1,06. Inoltre, sempre di queste stesse complessive "ulteriori sottoscrizioni", quelle di cui ai sottoscrittori già soci del Prestito obbligazionario subordinato AIR 2019 sono pari 5.151 azioni, meno del 10% del totale di cui sopra e pertanto non propriamente "molte".

Contrariamente alla prassi adottata negli anni precedenti di "chiudere l'anno" con il Fondo riacquisto azioni proprie a "saldo zero", a fine 2019, per ragioni meramente legate a contingenze tecniche, tale fondo ha registrato un saldo positivo per 3.674 azioni detenute. Tale quantità non rappresenta alcuna criticità operativa ed è ben al di sotto delle storiche capacità della banca di ricollocare le azioni detenute in proprio ai nuovi soci e/o già soci: mediamente negli ultimi 5 anni, la banca ha riallocato dal Fondo azioni proprie poco meno di 27.500 azioni. Si tratta di un atto meramente tecnico di gestione del fondo a livello amministrativo. Per quanto riguarda i Grandi investitori non c'è nulla di male nel rivolgersi a loro così come a curare la pluralità della base sociale.

La Presidente Fasano ricorda che Banca Etica riconosce un voto ad ogni socio, senza considerare il capitale sociale detenuto mettendo sullo stesso piano le persone fisiche e quelle giuridiche, è importante attirare nuovi soci e nuova linfa per rafforzare l'azionariato diffuso.

Rispetto alla sollecitazione di un rinnovato impegno del Cda, comunica che i consiglieri hanno messo in campo una piccola iniziativa quella di rinunciare ai gettoni di presenza per i mesi dell'emergenza Covid per metterli a disposizione del progetto previsto dal Piano Partecipazione che promuove iniziative per accompagnare i giovani a far parte della base associativa.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Mario Stanga: *"Spettabile Banca Etica*

*Una indagine condotta anni fa da Ilvo Diamanti ha stimato che il potenziale di sviluppo di BE era elevatissimo e recentemente una figura di vertice di BE lo ha quantificato nel 300% rispetto alla situazione attuale. Il 5.05.19 ho effettuato una stima del potenziale di BE per filiale (VEDI ALLEGATO) raffrontando il peso teorico che ognuna di esse dovrebbe avere e il suo peso reale per capire quali sovraperformano e quali sottoperformano e determinare il potenziale BE nel suo complesso. Seppur parziale perché non mi sono stati forniti tutti i dati, esso evidenzia che la scelta di una sola filiale per città è inefficiente e limita pesantemente lo sviluppo di BE. A pag. 6 (mostrare Tav.) si evidenzia che Milano ha un potenziale di 19,6 volte Treviso e a pag. 8 (mostrare) nel solo Nord Ovest sottoperforma di ben il -18,8%, Genova -35,2%, Torino -7,3%. A pag. 10 (mostrare) si calcola che se Milano avesse il numero ottimale di 12 filiali, Torino 6, Genova 3, Brescia 2 la raccolta delle filiali del Nord Ovest incrementerebbe a € 2.447.016, sette volte l'attuale (pari a € 347.581). Premesso che in tempi di online l'incremento delle filiali non è l'unica opzione per incrementare il volume d'affari, chiedo: 1) POSTO 100% L'ATTUALE SITUAZIONE QUAL È LA VOSTRA VALUTAZIONE SUL POTENZIALE DI BE: 105%? 150%? 200%? 300% o +? PREGO QUANTIFICARE TALE STIMA IN UNA CIFRA PRECISA. 2) QUALI AZIONI AVETE INTENZIONE DI PORRE IN ESSERE PER SATURARE IL POTENZIALE DI BE E IN QUALI TEMPI?"*

Risponde il Direttore Messina ricordando che sicuramente la succursale di Milano ha un potenziale superiore ad esempio a quella di Treviso ma non per questo motivo si deve chiudere quest'ultima per aprirne 12 a Milano. Si tratta di una valutazione parziale ed in particolare in questo periodo emerge che con l'utilizzo dei sistemi on-line si cambiano le prospettive. Nel 2020, fino ad oggi, sono stati chiusi circa 20.000 sportelli bancari a seguito della crisi. Essendo piccola Banca Etica è necessaria estrema prudenza nell'apertura delle filiali. Lo strumento gestionale che ci consente di rispondere è il budget sulla base del quale viene definito l'obiettivo di crescita declinandolo nelle principali componenti dell'attività della banca. Considerando che nella domanda non vi è un termine temporale definito (e non è un elemento insignificante...) si rimanda agli obiettivi del Piano strategico in corso ritenendo che l'espressione "saturare il potenziale di BE" sia, in qualche modo, impropria perché la quota di mercato della banca è talmente piccola rispetto al totale del settore che l'idea di esaurire la possibile domanda è molto teorica e poco concreta.

Questo non impedisce di tenere una costante attenzione a studiare, pianificare e realizzare tutte le scelte e azioni organizzative commerciali che tendano a migliorare continuamente la capacità della banca di proporre prodotti e servizi sempre più adeguati alle fasce di clienti attuali e potenziali - persone fisiche e organizzazioni - che ci consentano di continuare a far crescere l'utilizzo della finanza etica.

questa attività si sintetizza nei documenti strategici che hanno il compito di guidare l'azione operativa sui binari che vengono individuati. Tornando al piano di apertura delle filiali vi è certamente la logica di cogliere al meglio le opportunità e potenzialità dei vari territori ma anche quella di assumersi il ruolo di un soggetto che può fare la propria parte nello sviluppare economie e sviluppo di territori che invece hanno una situazione di difficoltà (come ad esempio l'apertura di Sassari) senza perdere di vista la sostenibilità della banca nel suo complesso.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Antonio Messina: *"- prima parte dell'intervento Punto 2 bilancio - Quest'anno i soci non beneficiano del diritto di replica previsto dall'art. 10.4 del nostro Regolamento assembleare. Con questo intervento, tuttavia, posso replicare alle risposte date, anche pubblicamente nell'incontro online del 7 maggio, a tre quesiti da me inviati.*

*Il primo quesito interrogava sui motivi per cui, a partire dal 2018, il bilancio integrato non indica la spesa sostenuta per le valutazioni sociali. Si è risposto, fra l'altro, che il nuovo processo di valutazione che coinvolge "... non solo i valutatori sociali ma anche gli addetti fidi, i responsabili culturali d'area ed in ultima istanza l'ufficio Impatto e VSA ... diminuisce di significato il riferimento economico alla sola categoria dei valutatori sociali e pertanto ... a partire dal bilancio 2018, non è più stata riportata l'informazione sui costi sostenuti per le valutazioni sociali ..." Rilevo che la valutazione d'impatto è parte integrante del processo creditizio (punto 2.1.3 del documento sulla Policy del credito) e che l'importanza di tale attività è stata reiteratamente dichiarata. La spesa sostenuta, pertanto, dovrebbe apparire almeno nel bilancio sociale che, invece, indica anch'esso il numero delle valutazioni svolte ma non esplicita il relativo investimento della Banca in termini di risorse umane e finanziarie. Ciò che interessa, in altre parole, è poter valutare l'impegno della Banca nell'attività di valutazione e, più in dettaglio, nel sostegno all'attività volontaria dei soci valutatori. Collegato al primo, il secondo quesito interrogava sulla spesa sostenuta nel 2019 per le valutazioni d'impatto. Si è risposto che tale spesa è stata di circa € 25.000 per rimborsi, polizza infortuni ed eventi formativi ecc. Constatato favorevolmente che la Banca dispone di questo dato, dunque potrebbe farlo*

conoscere non soltanto su richiesta; constato negativamente che la Banca nel 2019 ha complessivamente investito circa 19 euro per ognuna delle 1296 valutazioni svolte.

Il terzo quesito interrogava sulle ragioni della partecipazione di BPE in una società di riabilitazione fisica (Viktor SRL). Si è risposto che la partecipazione è stata assunta in esito a operazioni di "equity crowdfunding" sottoposte a dei requisiti minimi (elencati nella risposta che sarà allegata agli atti relativi all'assemblea sociale 2020). La risposta non appare del tutto pertinente. Ad essere oggetto di attenzione non era il percorso che ha condotto all'acquisizione delle azioni ma la decisione di seguirlo per una società che svolge un'attività (riabilitazione fisica) estranea agli obiettivi e alle finalità da perseguire tramite il capitale sociale. Fra i requisiti minimi elencati per un'attività che sfociava nell'acquisizione di una partecipazione azionaria, infatti, non fu incluso quello di impegnare capitale sociale in attività coerenti con la mission propria di Banca Etica."

Risponde il Vice Direttore Gabrielli che certamente si può migliorare nella comunicazione ai soci dei dati riguardanti le Valutazioni Sociali. La Valutazione di Impatto e tutto il percorso qualificante della Banca nel merito socio ambientale viene giorno per giorno consolidata e sviluppata.

Per il futuro si potrebbe valutare se indicare anche nel bilancio sociale la spesa sostenuta per i valutatori sociali. Attualmente i 19 euro di costo indicati per valutazione sociale non sono un costo significativo se comparato agli altri costi diretti e indiretti delle pratiche di fido né se correlato al contenimento del rischio di credito di cui i nostri indicatori sui crediti deteriorati danno evidenza.

Per quanto riguarda la società Victor la valutazione ha seguito il protocollo descritto e definito dal CdA della Banca con lo scopo di verificare coerenza su aspetti dell'impresa (governance, dipendenti, impatto, ecc) che rinforzano l'eventuale giudizio di idoneità dopo la verifica delle "attività coerenti con la mission della banca Etica" - in termini di settore di attività - ossia tutti quei settori di economia reale non espressamente esclusi dalla policy aziendale e di gruppo (si veda ad esempio i settori esclusi dal perimetro di Etica sgr.).

Nel caso specifico poi, si tratta di un'operazione strumentale che non ha altra finalità se non permettere, ad un soggetto economico analizzato secondo i requisiti previsti, la possibilità di raccogliere equity attraverso la piattaforma (precedentemente selezionata con un meccanismo di partecipazione diffusa sulla base di un progetto imprenditoriale da noi valutato sufficientemente solido): in pratica introdurre - anche su uno strumento finanziario di partecipazione che arriva direttamente al pubblico retail - i criteri di selezione tipici della finanza etica.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Giuseppe Zanotto: "Non approverò il bilancio. Pur apprezzando che BE abbia una sostenibilità economica, ma non basta. Siamo soci anche per motivi ideali, cooperativi ed innovativi, per essere coraggiosi e trasparenti e contaminare il mondo. Come Banca vorremmo essere anche "partecipativi", ma non possiamo limitarci al portale riservato ai soci, o creando liste "riservate" ai soci "partecip-attivi", oppure considerare riservati documenti già "pubblici" ad esempio in camera di commercio. Superiamo queste limitazioni e apriamoci per essere più trasparenti e far vedere a tutti le cose buone e distintive che facciamo. Abbiamo già la pubblicazione trasparente dei finanziamenti delle Persone Giuridiche sul web. Non basta. Pubblichiamo subito anche chi sono i soci Persone Giuridiche, in quanto non sono soggetti a privacy. Tutti potranno sapere se un comune o società o cooperativa è socia della banca. Creiamo una sezione dedicata sul sito per le Partecipate, società in start-up, magari estranee all'oggetto sociale ma in cui siamo l'investitore obbligatorio. Lo stesso per le associate. Trasparenza poi è indicare quanto abbiamo investito realmente e non solo la quota nominale. Come in Satispay: 3 milioni € per avere la quota che nominalmente vale 22.623 €. Omettere tali dati è fuorviante e non rispettoso dei soci. Non basta dire che è il minimo richiesto dalle norme sui bilanci. Non è una modalità trasparente verso noi soci. Punto. Perché quando Banca Etica è socia di un'altra società, lo diventiamo di fatto anche noi soci, visto che si usa il nostro patrimonio. Per questo ho chiesto lo scorso anno la pubblicazione della policy sulle partecipate, ma non ho avuto risposta, è disponibile ora? Mi avete ricordato come c.d.a. i limiti come socio: "all'assemblea compete, oltre alla funzione di indirizzo della politica sociale, solo il potere che si concreta nella concessione della fiducia con la nomina e con l'approvazione annuale del bilancio." Quindi esprimo il mio dissenso per queste mancanze, non approvando il bilancio, quale invito al c.d.a. affinché sempre più soci, clienti e cittadini sappiano dal sito web dove sono tutti i nostri soldi dei finanziamenti, le azioni delle persone giuridiche e fino alle partecipate, indicando: scopo, somma investita, quota nominale, utili o perdite, valore futuro previsto per le start-up. Non possiamo nel 2020 affidarci solo ai pdf dei bilanci integrati per qualche informazione, ma a sezioni web interattive, con link, sempre aggiornate, facendo "partecipazione" e "trasparenza". Creare l'archivio storico ben ordinato, inserendo anche le dimissioni di titoli e quote azionarie passate. "Partecipare", sull'esempio di altre banche, è anche rendere pubblici i verbali delle assemblee ordinarie. Per quelli straordinari infatti ci pensa già lo stato, sono già pubblici, con generalità di ogni socio, n. azioni, voto contro o astenuto o a favore. Voto contro sulla destinazione dell'utile, ancora per sollecitare più

*“partecipazione” e più “trasparenza”. Il c.d.a. potrebbe far partecipare i soci con idee nella loro proposta di ripartizione degli utili. Abbiamo 120.000 € degli anni scorsi, perché non usarli per creare sezioni web per le partecipate ed elenco soci persone giuridiche? Basterebbe 1 € per socio. Perché poi non scegliere di “partecipare” e sostenere direttamente o tramite la Fondazione la capitalizzazione di Cooperative e MAG. Penso alla giovane MAG delle Calabrie, nostra socia, sono dei pionieri. Mi permetto di chiedervi di sostenerla facendovi soci, io l’ho già fatto. Aspetto che anche la Banca e/o la Fondazione lo facciano per noi soci. Argomento trasparenza: perché gli utili destinati a liberalità alla Fondazione vengono rendicontati in dettaglio solo al c.d.a.? Che senso ha creare apposta un resoconto ridotto solo per i soci, con tempo speso inutilmente per ridurre la trasparenza? Per trasparenza dovremmo creare una sezione pubblica georeferenziata con dettaglio dei soggetti che hanno utilizzato gli utili, come per i finanziamenti. I soci e cittadini hanno diritto a tale trasparenza, non solo il c.d.a.. Manca anche la pubblicazione del parere del comitato etico sui criteri di ripartizione, perché? Diamo poi ai soci un Portale Partecipazione più evoluto, ha 18.027 utenti unici che lo frequentano (pag. 82), una risorsa che va assolutamente migliorata ed implementata. Diamo a tutti più trasparenza ed informazioni. Grazie per le risposte che saranno date ai soci. Buona continuazione al c.d.a. e a tutti in Spagna ed Italia.”*

Risponde il Direttore Messina che saluta il socio Zanotto che dimostra di seguire la Banca con grande attenzione. Nel suo intervento ci sono molti spunti di lavoro che interessano diverse aree di un miglioramento. Sicuramente potremmo pubblicare un’informativa completa che riguarda le società partecipate così come già viene fatto per gli affidamenti e questo potrebbe avere una piena coerenza sia con la nostra missione che con la trasparenza. Va ricordato, tuttavia che vi sono dei vincoli di efficienza e di efficacia e una delle grandi questioni legate alla trasparenza è la burocrazia così si rende necessario compiere una scelta di semplificazione. La Banca è sommersa da informazioni bisogna effettuare la difficile scelta tra dettaglio e aggregazione e quindi individuare le migliori modalità di accesso. Questa è un’esigenza che non sentono tantissimi soci e quindi la Banca cerca di indirizzarsi verso quello che l’interesse più diffuso. Attuate alcune come quella sulle partecipazioni.

Si invitano i soci a focalizzare le ricerche perché ad esempio il dato richiesto in relazione a Satisfay c’è, forse lo si può reperire in punto diverso del medesimo documento.

La banca è trasparente, ha comunicato il valore di tutte le partecipazioni anche attraverso i resoconti dei Consigli.

Per quanto riguarda gli investimenti in MAG si ricorda che la Banca lo ha già fatto in alcune, anche se non ancora in quella citata nell’intervento.

Ad integrazione della risposta interviene il Vice presidente Baranes che precisa che vi sono stati molti incontri con i soci creati appositamente per proporre domande riguardo il bilancio ed integrarne i contenuti, La disponibilità del Consiglio c’è sempre stata per ogni informazione.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l’intervento di Perlini Nivardo: *“Buongiorno -a che punto si trova l’evoluzione del sistema informatico della banca e se i costi sono allineati a quanto comunicato dal Direttore nella assemblea di Lamezia Terme.”*

Risponde il Direttore Messina chiarendo che i dati riportati a Lamezia Terme erano sicuramente coerenti con i budget che avevamo e che non sono stati superati. La Banca sta diventando digitale, con una evoluzione molto rapida delle tecnologie, seguendo il fenomeno delle fintech è necessario aggiornare anche le strategie della Banca.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l’intervento di Giorgio Cattaneo: *“Impieghi crescono 8% e margine di interesse dell’11%.....stiamo forse esagerando nel proporre condizioni onerosa ai clienti?”*

Il Vice Direttore Gabrielli risponde negativamente poiché il tasso medio degli impieghi scende al 2,53% rispetto al 2,60% del 2018. La crescita sostenuta del margine di interesse risente del maggior "contributo" della gestione tesoreria (+150 Mln portafoglio titoli) +1,6 Mln rispetto al 2018, aumentano gli interessi attivi dagli impieghi a clienti +1,7 Mln rispetto al 2018 a fronte di interessi passivi uguali al 2018.

Chiusi gli interventi con le rispettive risposte, la Presidente Invita i soci che non l’hanno già fatto a formulare il proprio voto sul punto 2 all’ordine del giorno: *“Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell’utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2019; delibere inerenti e conseguenti.”* ricordando che sul punto le votazioni previste sono due: voto sul bilancio al 31/12/2019 e voto sulla destinazione dell’utile a liberalità.

La Presidente concede ancora qualche minuto per concludere la votazione e nel frattempo propone un video di saluto arrivato da Suor Alessandra Smerilli del Comitato Etico di Etica SGR e da Alberto Puyo della Caritas Spagnola.

Suor Alessandra Smerilli: *“Buongiorno Anna, buongiorno a tutte e tutti i presenti. Sono molto contenta di poter farvi giungere un saluto per l’inizio di questa Assemblea, un’Assemblea importante in un momento*

*molto particolare. Della pandemia già cominciamo a vedere nel Mondo, in Italia e in Europa gli effetti sull'economia, effetti che potrebbero essere anche devastanti se non si agisce in fretta. Credo che la finanza, come intermediazione, in questo momento abbia un ruolo molto importante. I rischi che si corrono sono tanti, ma sono tante anche le opportunità. I rischi sono legati al fatto che si potrebbe cominciare a barattare posti di lavoro con gli sforzi che si stanno facendo nei confronti di un'economia e di una finanza più rispettose dell'ambiente, dei diritti umani, che è quello per cui tutti siamo coinvolti. E' quindi molto importante riuscire a far capire che pensare alla ripresa non vuol dire tornare come prima ma neanche tornare indietro. Che è possibile tenere insieme posti di lavoro, imprese, finanza, ambiente, società e tutto quello per cui ci impegnamo. Nello stesso tempo vediamo che in questa incertezza, i numeri ci dicono gli investimenti responsabili e la finanza d'impatto stanno funzionando, perché nell'incertezza totale se c'è un po' di fiducia, c'è fiducia verso questo tipo di imprese e nel finanziare questa tipologia di attività. Questo è il momento in cui, ancora più chiaramente, può emergere il ruolo di un certo tipo di finanza e di un certo tipo di banca. Vi auguro di sapere cogliere le opportunità del momento, di saper stare in questo momento doloroso con gli occhi rivolti al futuro, alle possibilità, ma con lo sguardo dalla parte di chi più soffre in questo momento, di chi può rimanere escluso. I dati in Europa ci mostrano che chi è più a rischio di perdere il lavoro in questo momento sono persone giovani e donne. Mi auguro che possiate anche su questo fare la differenza. Buona assemblea!"*

*Alberto Puyo: "Buongiorno, sono Alberto Puyo, lavoro presso Caritas Spagna e faccio parte del Tavolo Soci di Riferimento. Con questo messaggio vorrei invitarvi a partecipare all'assemblea. In questi momenti così difficili è fondamentale incoraggiare la partecipazione e poter continuare a farlo all'interno del progetto. Se potessi esprimere un desiderio per la Banca Etica del futuro, vorrei che continuassimo su questa linea, a crescere, senza perdere di vista la nostra vera identità. Credo che questo desiderio sia realizzabile e che tutti noi possiamo dare il nostro contributo. Vi invito pertanto a partecipare e a votare. Cordiali saluti".*

La Presidente dichiara chiusa la votazione e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per il punto 2 all'ordine del giorno verrà data alle ore 13.30 circa, al termine della trattazione degli altri punti 3 e 4, prima di affrontare la nomina del Comitato Etico. Passa, quindi alla trattazione del punto 3: Delibera su "Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas". Dà la parola alla Consigliera e Presidente del Comitato Esecutivo, Adriana Lambertio Floristan che illustra all'Assemblea i contenuti della proposta.

Dalla sala di Milano la Consigliera Lambertio presenta il Piano attribuzione azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica S.c.p.a., ai dipendenti di Etica Sgr S.p.a., ai dipendenti di Cresud S.p.a., ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e ai dipendenti della Fundación Finanzas Éticas. Gli obiettivi del Piano sono in generale quelli di motivare i Soggetti Beneficiari; rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo; accrescere il clima partecipativo dei Soggetti Beneficiari alla realizzazione delle strategie della Banca e del Gruppo. In particolare, si tratta di un riconoscimento dell'importante impegno profuso da tutta la struttura e dall'organizzazione del Gruppo Bancario nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto nel corso del 2019.

Soggetti Beneficiari sono:

- 336 Dipendenti e i Consulenti finanziari di Banca Popolare Etica S.c.p.a.,
- 37 Dipendenti di Etica Sgr S.p.a.,
- 1 Dipendente di Cresud S.p.a.;
- 6 Dipendenti della Fondazione Finanza Etica [Italia];
- 4 Dipendenti della Fundación Finanzas Éticas [Spagna].

Sono oggetto del piano l'attribuzione gratuita di n. 3 azioni di Banca Etica per un onere complessivo di euro 67.968,00, suddivisi in euro 59.472,00 per Banca Etica, euro 6.549,00 per Etica SGR, euro 177,00 per Cresud, euro 1.062,00 per la Fondazione Finanza Etica e euro 708,00 per la Fundación Finanzas Éticas.

La Presidente Fasano ricorda che non sono pervenuti interventi su questo punto e quindi invita i soci che non l'avessero ancora fatto a formulare il proprio voto relativo alla votazione relativa al punto 3 all'ordine del Giorno: "Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas".

La Presidente, mentre i soci votano propone un video di saluto da parte del Comitato Soci Lavoratori.

Per il Comitato Soci lavoratori parla Vincenzo Prota: "Ciao a tutti Sono Vincenzo, dipendente di Etica Sgr e membro del Comitato Soci Lavoratori.

*Negli ultimi mesi, nonostante le oggettive difficoltà, abbiamo continuato a cogliere le opportunità di essere soci di questa realtà con passione e responsabilità. Seppur da casa e con nuove modalità lavorative, abbiamo partecipato numerosi ai tanti incontri organizzati in queste settimane. Eravamo oltre 100*

*all'assemblea per la nomina del nostro candidato al Comitato Etico o all'incontro con il Cda per arrivare oggi più aggiornati e consapevoli.*

*Oggi siamo qui, anche con l'emergenza coronavirus, perchè vogliamo continuare a cambiare in meglio non solo il nostro luogo di lavoro ma il contesto culturale e politico che gira intorno alla finanza etica. Oggi siamo qui come testimoni di una finanza etica, concreta e partecipata, fatta di tanti volti e tante voci.*

*Siamo qui perché vogliamo bene a Banca Etica e ci crediamo nella sua mission. Non smettiamo mai, quindi, di partecipare e lavorare affinché questa mission resti sempre viva e coerente di fronte alle emergenze sociali e climatiche e diventi la mission di tante altre persone.*

*Non stanchiamoci mai di parlare la lingua dell'interesse più alto, ovvero quello di tutti.*

*Grazie e buona assemblea."*

La Presidente Fasano dichiara chiusa la votazione e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per il punto 3 dell'ordine del giorno verrà data alle ore 13.30 circa.

La Presidente Fasano passa alla trattazione del punto 4 all'ordine del Giorno: "Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato". Ricorda che, come richiesto dalla normativa vigente la funzione di Internal Audit della Banca ha effettuato le competenti verifiche sulle prassi della banca dando una valutazione complessivamente positiva segnalando ambiti di miglioramento già presi in carico dalla Direzione. Ricorda altresì i riferimenti normativi che regolano l'attività e sono: la Circolare n. 285 del 17 novembre 2013 di Banca d'Italia - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 e le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di Trasparenza del 19 marzo 2019. Obiettivi dell'attività sono definire sistemi di remunerazione che siano: «in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo (...) ed evitare incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi». I principi generali sono in coerenza con i valori della Banca al fine di garantire un livello di vita dignitoso con un rapporto max di 1 a 6 tra retribuzione più alta e più bassa ed un rapporto max di 1 a 5 tra retribuzione più alta e media. Vi è la predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile (max 15%) e non vi sono sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con clientela e stakeholder. Il Personale rilevante della Banca è:

- i 13 Componenti del CdA;
- il Direttore Generale;
- il Vice Direttore Generale,
- la Responsabile della Funzione Compliance;
- il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio,
- il Responsabile della Funzione Internal Audit;
- il Responsabile della Funzione Risk Management;
- il Responsabile del Dipartimento Governo;
- il Responsabile del Dipartimento Organizzazione;
- il Responsabile del Dipartimento Proposta di Finanza Etica;
- il Responsabile del Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia;
- il Responsabile del Dipartimento Dipartimento Spagna;
- il Responsabile del Dipartimento Dipartimento Crediti;
- il Responsabile dell'Ufficio Finanza;
- il Responsabile della Gestione Tesoreria.

Il Personale rilevante di Etica Sgr è:

- gli 11 Componenti del CdA;
- il Direttore Generale;
- il Vice Direttore Generale;
- il Responsabile Risk Management;
- il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio.

Il Personale rilevante di Cresud Spa è:

- i 3 Componenti del CdA.

La Presidente ricorda che il processo di adozione e controllo è in capo all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Remunerazioni, alla Direzione Generale, al Comitato Politiche delle Risorse Umane di Gruppo e alle Funzioni di controllo.

Al Personale dipendente spetta un compenso fisso (con riferimento al CCNL e Contrattazione Integrativa aziendale) ed un compenso variabile.

In generale il max 15% della componente fissa; assoggettato ai requisiti minimi di rischio reddituale e patrimoniale. Per Banca Etica e Etica Sgr è previsto un Premio aziendale, eventuali Una Tantum, Welcome

Bonus e Patti di Stabilità. Per tutte le società del gruppo e le Fondazioni viene previsto un Piano attribuzione azioni per n. 3 azioni.

In data 4 dicembre 2018 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo che ha regolato la trasformazione del rapporto di lavoro di tali figure da contratto di agenzia a contratto di lavoro subordinato con CCNL ABI, che è avvenuto gradualmente e per la totalità dei Banchieri Ambulanti nel corso dell'anno 2019 e gennaio 2020.

Per il 2020 è previsto l'inserimento di Consulenti di Finanza Etica che saranno un nuovo canale di relazione per l'offerta fuori sede con un nuovo rapporto di collaborazione con contratto di agenzia in esclusiva. I primi inserimenti sono avvenuti da marzo 2020.

Per quanto riguarda le disposizioni sulla trasparenza che hanno come riferimento normativo le "Disposizioni di Banca d'Italia in materia di Trasparenza del 19 marzo 2019" i soggetti rilevanti quali il personale che offre prodotti ai clienti per Banca Etica sono:

- il Responsabili di Filiale;
- il Vice Responsabili di Filiale;
- i Collaboratori di Filiale;
- i Banchieri Ambulanti;
- i Consulenti di Finanza Etica;
- i Responsabili di Area Territoriale;
- i Collaboratori di Area Territoriale.

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, senza sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi.

La Presidente Fasano ricorda che su questo punto è pervenuto un intervento da parte del socio Antonio Messina e chiede al Segretario dell'Assemblea Gabrielli di leggere l'intervento .

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Antonio Messina: *"Quest'anno i soci non beneficiano del diritto di replica previsto dall'art. 10.4 del nostro Regolamento assembleare. Tuttavia, è stato possibile porre quesiti e ricevere risposte in tempo utile, cosicché questo intervento costituisce una sorta di replica.*

*In relazione al punto 4 dell'OdG ho interrogato in merito a quanto segue, e cioè:*

*- rilevato che anche nel Bilancio 2019 si espongono due criteri differenti per definire la retribuzione massima; considerato che i due criteri possono condurre ad esiti economicamente molto differenti; dato atto che il rapporto fra retribuzione massima e minima è dichiarato essere di circa 5 a 1; chiedo di conoscere quale fosse il criterio seguito da Banca Etica.*

*Occorre dire che il sottoscritto rivolse analogo quesito lo scorso anno tramite il "forum partecipazione" ricevendo risposte anche rassicuranti in merito alla conferma dell'uso del criterio storicamente adottato da Banca Etica e non di quello, assai poco etico, contenuto nell'art. 111-bis del Testo Unico Bancario.*

*Tuttavia, stante la rilevanza del punto, ho ritenuto di riproporre il quesito per il diverso peso che ha una risposta data in assemblea e inserita agli atti rispetto ad una presente nel forum e scarsamente individuabile da chi in futuro si occupasse della questione.*

*Al quesito posto in vista della presente assemblea sociale 2020 è stato risposto che Banca Etica segue e risponde ad entrambi i criteri, in primo luogo a quello del rapporto fra retribuzione minima/massima "... che è il più stringente" mentre il criterio "... meno stringente è stato riportato in quanto previsto dalla normativa."*

*Posto che il Codice Etico di Banca Etica stabilisce che "... il rapporto fra la retribuzione minima riconosciuta ai collaboratori e la retribuzione massima riconosciuta ai dirigenti debba essere definito dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Etico e ratificato dall'Assemblea dei soci..." sarebbe stata più soddisfacente una risposta che confermasse esplicitamente il rapporto di 1 a 6 fra retribuzione minima e retribuzione massima.*

*Posto che l'art. 11 bis TUB stabilisce che "Sono operatori bancari di finanza etica e sostenibile quelle banche che ... : ... f) adottano politiche retributive tese a contenere al massimo la differenza tra la remunerazione maggiore e quella media della banca, il cui rapporto comunque non può superare il valore di 5." non appare esatto dire che la normativa prevede che si riporti il proprio criterio dato che la normativa stessa si limita a pretendere il soddisfacimento del rapporto da essa indicato.*

*Considerato che i due criteri di calcolo generano una retribuzione massima di entità assai diversa, l'affermazione precisa e formale del criterio proprio di Banca Etica continua a sembrare non inutile."*

Risponde la Presidente Fasano che la Banca segue e risponde ad entrambi i rapporti. Rimane prioritario in quanto maggiormente vincolante e stringente il criterio "storico" di Banca Etica che è il rapporto tra retribuzione minima/massima di 1 a 6. E' stato inserito successivamente anche quello tra retribuzione media/massima di 1 a 5 in quanto citato dal TUB (art. 111 bis) per definire i soggetti della finanza sostenibile

(e noi rispondiamo pienamente - si vedano i dati riportati nel bilancio integrato), ma di per sé è meno vincolante. Quindi possiamo dire, in altre parole, che rispondendo a quello più stringente, vengono soddisfatti entrambi. Quello meno stringente è stato riportato perché previsto e citato dalla normativa.

Confermiamo che il rapporto di riferimento principale rimane il rapporto tra retribuzione minima/massima di 1 a 6 che soddisfa anche l'altro il Rapporto retribuzione minima/massima 2019: 4,86 e il Rapporto retribuzione media/massima 2019: 3,32. Sostanzialmente in linea con quelli del 2018.

La Presidente Fasano invita i soci che non l'hanno già fatto a formulare il proprio voto in relazione Punto 4 all'Ordine del Giorno: Delibera su "Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato". Durante la votazione invita a guardare un video di saluto arrivato dai Git Italiani che continuano la loro mobilitazione "da casa".

Silvia Silvozzi: *"Care Socie, cari Soci, cari Tutti quelli che stanno partecipando a questa grandissima Assemblea virtuale. Volevo dirvi che in questi 2 mesi di confinamento, io in particolare, mi sono sentita molto più vicina a molti di Voi. Certo molti di Voi mi hanno già visto...in un'altra stanza della mia casa. In particolare sono grata a Voi Soci e alla Banca Etica per averci permesso di presentare una nuova Comunità Tematica sulle Aree Interne. Insomma, non vedo l'ora di rivedervi tutti presto e di cominciare a mettere mano su tutti i progetti che abbiamo di fronte a noi. Grazie! E buona Assemblea!"*

Stella Amato: *"Buongiorno a tutte e tutti di Italia e Spagna, sono Stella Amato, coordinatrice del gruppo di iniziativa territoriale delle socie e dei soci della Sicilia Ovest di Banca Etica.*

*Faccio questo saluto di benvenuto perchè quest'anno l'assemblea di Banca Etica avrebbe dovuto svolgersi in Sicilia, a Palermo, ma con l'emergenza Covid non è stato possibile.*

*Sicuramente, anche se a distanza, l'assemblea di quest'anno sarà bellissima come tutte le altre, sarà ancora una volta un'occasione per incontrarci e stare insieme, per scambiarci idee, esperienze, proposte.*

*Buon lavoro e spero che l'anno prossimo possiamo incontrarci a Palermo per l'assemblea delle socie e dei soci di Italia e Spagna di Banca Etica. Ciao"*

La Presidente dichiara chiusa la votazione sul punto 4 all'Ordine del Giorno. E passa quindi alla e alla proclamazione dei risultati di voto sui punti 2,3 e 4 all'ordine del Giorno dando lettura dell'esito delle votazioni.

Per il Punto 2: Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2019, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2019; delibere inerenti e conseguenti.

Prima votazione relativa al Bilancio di esercizio al 31/12/2019:

Voti favorevoli 2575

Voti contrari 51

Voti astenuti 117

L'Assemblea dei soci

**approva**

**il progetto di bilancio integrato della Banca al 31 dicembre 2019, costituito dalla relazione degli Amministratori, dagli schemi contabili di bilancio, dalla nota integrativa e dagli indicatori socio-ambientali.**

Seconda votazione relativa alla quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200.000 euro (3,2% dell'utile netto):

Voti favorevoli 2423

Voti contrari 65

Voti astenuti 180

L'Assemblea dei soci

**approva**

**la proposta del Consiglio sulla destinazione dell'utile dell'esercizio 2019 pari ad euro 6.267.836:**

**euro 626.783 a riserva legale (10% dell'utile di esercizio)**

**euro 5.441.052 a riserva statutaria**

**euro 200.000 a liberalità condizionandone l'effettiva erogazione alla verifica della situazione esistente alla data del 1 ottobre 2020 quando, compatibilmente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza (raccomandazione di Banca d'Italia del 27 marzo 2020 riguardo alla pandemia COVID-19) e della situazione complessiva della Banca, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione potrà darsi luogo alla sua distribuzione secondo i criteri qui dichiarati ovvero definitivamente decidere per il suo appostamento a riserva.**

Per il Punto 3: Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.

Voti favorevoli 2198

Voti contrari 106

Voti astenuti 330

L'Assemblea dei soci

**approva**

**il Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.**

Per il Punto 4: Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Voti favorevoli 2138

Voti contrari 81

Voti astenuti 418

L'Assemblea dei soci

**approva**

**il Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. (Allegato 2 al presente verbale).**

La Presidente Fasano passa alla trattazione del punto 5 - Elezione del Comitato Etico.

Un sentito ringraziamento al Comitato Etico uscente per il prezioso lavoro svolto. Un ringraziamento anche a tutte le persone candidate che si sono proposte per il nuovo Comitato Etico.

La Presidente passa quindi la parola a Emiliana Renella dell'ufficio Affari Generali per la presentazione delle persone candidate.

La Signora Emiliana Renella ricorda che le persone candidate per il Comitato etico sono:

- Pejman Abdolmohammadi
- Paolo Benanti
- don Marino Callegari
- Renato Camarda
- Pietro D'Argento
- Maria Francesca De Tullio
- Javier Mendoza Jiménez
- Riccardo Milano
- Ivana Pais
- Martina Pignatti Morano
- Nora Rodriguez (previa approvazione dell'Assemblea, ex art. 5.2 del Regolamento)
- Angela Santos Sanchez.

La Signora Renella presenta brevemente i candidati:

- Pejman Abdolmohammadi accademico italo-iraniano, insegna Storia e Politica dei Paesi Islamici presso la Scuola di Studi Internazionali dell'Università di Trento. Tra i suoi settori di studio e ricerca vi è la Finanza Islamica e la Finanza Etica e Responsabile.

- Paolo Benanti si occupa di etica e bioetica ed etica delle tecnologie ed è impegnato in ricerche nel campo della tecno-etica e dell'intelligenza artificiale. E' docente presso la Pontificia Università Gregoriana di Roma.

- Don Marino Callegari sacerdote, esperto di tematiche delle povertà socio culturali, promotore di cooperative e formatore socio-sanitario. E' stato delegato dalle Caritas del Nord Est in Caritas Italiana e componente del Consiglio Nazionale e della Presidenza di Caritas.

- Renato Camarda componente del Direttivo di Libera a Catania e Coordinatore del Git della Sicilia del Nordest. Esperto di cooperazione allo sviluppo su cui ha fatto da consulente parlamentare e presso l'ONU.

- Pietro D'Argento docente presso l'Università Lumsa di Taranto e consulente della Banca Mondiale su politiche di contrasto alla povertà. Si occupa di formazione e ricerca sui temi delle politiche sociali, sociosanitarie e sostegno ai processi di partecipazione.

- Maria Francesca De Tullio cultrice della materia di Diritto Costituzionale presso l'Università degli studi di Napoli Federico II dal 2017. Ha un dottorato in diritto costituzionale e un post dottorato su Spazi e Città Culturali e Creative. E' attivista sui temi dei beni comuni e della e-democracy.

-Javier Mendoza Jiménez professore di economia all'Università di La Laguna ed esperto di economia sociale e studi europei. E' consulente di diverse amministrazioni pubbliche. Ha una propensione alle relazioni internazionali: ha lavorato e studiato in 6 paesi in 4 continenti diversi.

- Riccardo Milano docente di finanza etica, ha lavorato in Banca Etica dal 2002 fino alla pensione nel 2017. Autore di "La Finanza e la Banca Etica. Economia e solidarietà" e di altri libri sui temi del microcredito e della responsabilità sociale d'impresa.

- Ivana Pais Docente di sociologia economica presso l'Università Cattolica di Milano. I suoi interessi di ricerca si concentrano su economia collaborativa e lavoro digitale. Nelle sue pubblicazioni si è occupata di crowdfunding e sharing economy.

- Martina Pignatti Morano Economista. Direttrice dei Programmi di Cooperazione della ONG Un Ponte Per, di cui è stata Presidente. Attiva in campagne per il disarmo e i diritti umani. Peacemaker.

- Nora Rodriguez (previa approvazione dell'Assemblea, ex art. 5.2 del Regolamento) argentina di origine, italiana di adozione da più di 30 anni. Formatrice e attivista. Da sempre si occupa di educazione formale e non formale; è Presidente di Arci Servizio Civile Veneto ed è stata vice presidente di ARCI RAGAZZI nazionale.

- Angela Santos Sanchez analista di mercato e direttrice di progetti nell'ambito del commercio internazionale e della comunicazione. Attivista contro il nucleare e in azioni di difesa attiva contro abusi delle banche.

La Presidente Fasano propone di passare agli interventi informando che su questo punto all'ordine del giorno è arrivato un quesito assembleare a cui è già stata data risposta per iscritto e pubblicata sul portale partecipazione.bancaetica.it. Il quesito era del socio spagnolo JAVIER GOMEZ BENITO. (Allegato n. 3 al presente Verbale).

Sono arrivati inoltre due interventi e chiede al Vice Direttore Generale Nazzareno Gabrielli di darne lettura.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento dei soci Mina e Cattaneo: una raccomandazione per il comitato etico nominando: *"L'assemblea propone la fattiva partecipazione del Comitato Etico alla elaborazione degli orientamenti che la Banca assumerà in merito alla situazione di difficoltà che il Paese sta attraversando e attraverserà anche al termine dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19. Raccomanda pertanto al presidente del Comitato Etico subentrante di seguire con attenzione e di interpretare fattivamente anche le esigenze eventualmente manifestate dai vari stakeholder e quindi di esercitare con la massima cura la sua funzione consultiva e propositiva sia nelle riunioni del CDA, sia mantenendo stretti e costanti contatti con la direzione generale.*

*Ciò perché la banca possa mettere in atto tempestive e verificabili azioni che le permettano di partecipare alla necessità di ricostruzione, nel pieno rispetto dei principi e degli orientamenti che lo statuto indica."*

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento del socio Zanotto:

*"Vorrei invitare i componenti del Comitato Etico, che saranno eletti oggi, di farsi subito parte attiva per chiedere di avere, nel sito web della banca loro dedicato, un archivio dove chiedere di inserire in modo ordinato e facilmente accessibile quanto il Comitato Etico ha fatto in questi anni. E dove inserirete quanto farete in futuro. Questo sarà utile sia a voi ma anche per noi soci. Come soci abbiamo infatti bisogno di avere tutto in un unico luogo, in modo ordinato, senza dover cercare nel sito i vari documenti sparsi in più sezioni. Anche per avere una memoria storica per i nuovi soci e per quelli già soci. La sezione del Comitato Etico dovrebbe essere PUBBLICA e costantemente aggiornata, quindi non solo per i soci. Avendo un "luogo" dove possiamo "trovarvi", potrete così indicarci cosa farete, quando vi riunirete e cosa avrete prodotto. Potrete ad esempio inserire annualmente, per tempo, il parere sulla proposta del c.d.a. relativo ai criteri sulla destinazione degli utili. Ma anche altre cose riferite all'intero gruppo bancario. Noi soci potremmo quindi vedere i vostri indirizzi e poi le scelte del c.d.a. e della direzione, valutando se sono tra loro coerenti. Avremo quindi più consapevolezza quando dovremo votare annualmente in assemblea. Siamo noi soci a darvi il mandato e ritengo corretto che ci darette conto delle vostre decisioni od indirizzi. Banca Etica poi è capofila di un Gruppo bancario, con delle società controllate, oltre a diverse partecipazioni in altre società. Il Comitato Etico, eletto dai soci della capogruppo, dovrebbe quindi estendere il cosiddetto "controllo etico" su tutto il gruppo, anche su quanto fanno le partecipate e le partecipanti, riferendo in primis ai soci il loro parere, che il c.d.a. dovrà poi analizzare e vedere come fare proprio. Sarete l'unico Comitato Etico che può avere una visione globale e che è legittimato dai soci ad occuparsi anche delle questioni attinenti alla principale partecipata Etica SGR, oltre che alle altre. Potrebbe anche essere che il Comitato Etico eletto in Etica SGR, votato da società non sempre in linea con i principi di Banca Etica, possa dare una visione parziale o non ritenga di tenere conto dei principi statuari della capogruppo, cosa che ritengo vada evitata. Può darsi che si debba valutare anche se avere un UNICO Comitato Etico per tutto il gruppo bancario, quello della capogruppo. Pensiamoci e chiedo al c.d.a. può dare una sua visione in merito, visto che nomina i consiglieri in Etica SGR e ne ha le quote di maggioranza. Mi auguro che si colgano le diversità come momenti di crescita e riflessione. L'unanimità non sempre può esistere, specie su temi etici, per cui sdoganiamo il fatto che deve esserci un pensiero unico o un'unica risposta e, con coraggio e rispetto delle varie posizioni, in*

*modo trasparente, indichiamo anche le posizioni diverse, dette impropriamente "minoritarie", in quanto non sono di minor rispetto e valore, sono solo diverse. Dobbiamo aprirci al mondo e non restare chiusi in pareri riservati o relegati solo al portale dei soci, o nemmeno a quello, guardiamo oltre per dare luce ed informazioni ai soci. Dico questo perché a volte non si percepisce bene la presenza o ruolo del Comitato Etico, sembra un po' in ombra, mentre dovrebbe essere una luce da mettere sopra il tavolo, non sotto. Una luce che, brillando di luce propria, cerchi di "illuminare" tutti noi sui temi etici. Grazie per l'attenzione. Buona votazione a tutti e buon lavoro al nuovo Comitato Etico."*

La Presidente Fasano evidenzia che il Comitato Etico non ancora eletto si ritroverà sin dall'inizio a confrontarsi con alcune sollecitazioni dei soci.

Un compito non facile e dunque l'organismo nella sua collegialità dovrà avere:

- competenze ed esperienze maturate a livello nazionale ed internazionale sui temi della finanza etica e dei settori a cui Banca Etica si rivolge, dall'ambiente all'economia sociale;
- possedere autorevolezza, esprimendo pareri su temi specifici e pareri frutto di percorsi personali e professionali;
- capacità e competenze nel costruire uno sguardo etico alla realtà e alle sfide poste alla Banca.

E' importante ricordare che il Consiglio di Amministrazione si impegnerà a valorizzare al meglio il Comitato Etico quale organo di confronto nonché a creare percorsi e strumenti che permettano a quest'ultimo di integrarsi sempre di più con l'attività della Banca.

La Presidente inoltre precisa che il Comitato Etico di Etica Sgr è nominato dal Consiglio della Banca e pertanto espressione della finanza etica.

La Presidente Fasano ricorda che prima della votazione per la nomina del Comitato Etico è prevista un'altra votazione. La candidata Nora Rodriguez Haydeé formalizzando la sua candidatura ha fatto presente di aver subito una condanna penale, assieme ad altre 29 persone, per un'azione di disobbedienza civile (ingresso nella Prefettura di Vicenza per azione dimostrativa il 16.01.2008) collegata alle manifestazioni vicentine della campagna "No Dal Molin" che si opponeva alla costruzione di una base militare americana.

Tale dichiarazione richiede l'autorizzazione dell'assemblea per andare in deroga ad una delle cause di ineleggibilità previste all'art. 5 del Regolamento del Comitato Etico, deroga prevista nel caso in cui vi siano cause penali indotte da una libertà di coscienza coerente con la missione e i valori della banca.

Il Consiglio di Amministrazione chiede pertanto all'Assemblea di valutare se ammettere o non ammettere la candidata Rodriguez tra coloro che vanno a comporre l'elenco dei candidati al Comitato Etico di Banca Etica. La Presidente Fasano invita i soci che non l'hanno già fatto a formulare il proprio voto relativo al punto 5 all'ordine del Giorno: richiesta di ammissione di Nora Rodriguez Haydeé all'elenco delle persone candidate al Comitato Etico come da possibile deroga prevista all'art.5 (cause di ineleggibilità) del regolamento del comitato etico.

In attesa della conclusione del voto la Presidente invita i soci a guardare un video di saluto trasmesso dai Git Spagnoli che continuano la loro mobilitazione "da casa".

Maria Antonia Bartoli per i Git Spagna: *"Buongiorno, sono Maria Antonia Bartoli, referente per l'area Spagna. Quest'anno, per motivi particolari a voi noti, l'assemblea si terrà "virtualmente", vale a dire con l'ausilio di mezzi tecnologici forniti dalla Banca. Per questo motivo, ora più che mai, vi invito a partecipare all'assemblea, che sarà per noi, base sociale, un'opportunità per prendere decisioni relative alla Banca, nonché per costruire, insieme, Banca Etica. Mi auspico che Banca Etica continui a sviluppare e consolidare il progetto Fiare, che rappresenta il primo passo verso una dimensione europea e internazionale per la Banca, senza tuttavia rinunciare ai principi e valori etici, democratici e di cooperazione che rappresentano la raison d'être di Banca Etica. Molte grazie."*

La Presidente Fasano dichiara chiusa la votazione. Rispetto all'Ammissione di Nora Rodriguez all'elenco dei candidati al comitato etico, in deroga all'art.5 (cause di ineleggibilità) del regolamento del comitato etico, l'Assemblea si esprime come segue:

Voto favorevoli 2147

Voti contrari 171

Voti astenuti 434

**L'Assemblea pertanto ammette la signora Nora Rodriguez Haydeé tra coloro che vanno a comporre l'elenco dei candidati al Comitato Etico di Banca Etica.**

La Presidente Fasano invita i soci a formulare il proprio voto relativo al Punto 5 all'ordine del Giorno: "Elezione del Comitato Etico". In attesa degli esiti del voto invita alla trattazione dell'ultimo punto "Varie ed Eventuali" chiedendo al Vice Direttore Gabrielli la lettura dell'intervento pervenuto su questo punto.

Il Vice Direttore Gabrielli legge l'intervento di Giuseppe Zannotto: *"Chiedo l'attenzione del c.d.a. sulle mozioni del 2015 relative a procedure elettive delle liste, fondamenti di partecipazione, rappresentanza e democrazia interna. L'art. 25 bis statuto, votato in blocco nel 2015 su testo del c.d.a., ha escluso le mozioni, ma con questo impegno: "le mozioni verranno considerate quali raccomandazioni per il c.d.a. per l'eventuale"*

riformulazione di ulteriori proposte statutarie da sottoporre ad approvazione ad altra assemblea.”. In 5 anni però l'unica risposta del c.d.a. è un intervento nell'assemblea 2018 in cui si riferisce che i “portatori di valore” con il c.d.a. hanno deciso di non procedere con modifiche statutarie, così sostituendosi al voto dell'assemblea. I motivi: “per le complessità attuative”, “tempi stretti per un'adeguata partecipazione”, “per la presenza di posizioni molto diversificate, che avrebbero richiesto un percorso di confronto particolarmente impegnativo.”. Viene però indicato che: “l'unico punto che avrebbe richiesto un intervento sullo Statuto riguardava l'eventuale modifica della percentuale di voti che consente agli esponenti della lista di minoranza di entrare in Consiglio.” Vi pare poco?. Siamo nel 2020, ma è possibile che in 2 anni non ci sia stato il tempo per attivare tale percorso? Negando il voto assembleare, il c.d.a. ed i portatori di valore, perseguono l'interesse di tutti i soci? O con l'inerzia si sceglie di fatto di limitare il più possibile l'elezione di consiglieri da altre liste? L'inerzia attuale è un brutto segnale! Nel frattempo abbiamo avuto 2 votazioni dove emerge chiaramente il problema di rappresentanza e partecipazione al governo della banca. La 2a lista con 31,3% e poi 19,5% (1.034 voti) non elegge nessun consigliere, 3 consiglieri singoli con 14%-15%-15,3% (689-738-752 voti) sono invece eletti. Cari soci, un consigliere è 1/13 nel c.d.a., 7,7%, vi sembrano norme proporzionate? Accettiamo ancora questa mancanza di rappresentanza in una Banca Etica? Perché? Quanti anni dovranno passare perché il c.d.a. attivi una percorso e dia risposta e rappresentanza a 1.034 soci? Dove sarebbero le “complesse” mozioni sulla parte elettorale proposte nel 2015? Sono semplici e se fossero state approvate avrebbero dato la rappresentanza di 1 o 2 consiglieri alla 2a lista? Eccole, in sintesi, le mozioni: “Giupi ed altri”: 1 eletto con 1/6 (16,67%) di voti e 2 eletti con 1/3 (33,33%) di voti “Morelli”: 2 eletti con 20% dei voti “Cattaneo”: 8 consiglieri per ogni lista invece che 9. Unendo la mozione “Giupi e altri” alla “Morelli”, avremo 1 eletto con 10% voti e 2 con 20% per la seconda lista. Chiedo al c.d.a. che, partendo dalle proposte esistenti, rispetti l'impegno preso nel valutare le mozioni avanzate, dando la possibilità ai soci di votare in merito per l'assemblea del 2021. Coinvolgendo però direttamente i soci, anche tramite sondaggi diretti, non limitandosi ai portatori di valore, che non rappresentano tutta la banca, ma una parte importante, e di cui faccio parte, ma solo una parte della banca.

Ovvero dica il c.d.a. se intenda ignorare i soci e mantenere invariato lo statuto fino alle prossime elezioni 2022. Ricordo che il c.d.a. e i portatori di valore non equivalgono all'assemblea, dovrebbero migliorare la partecipazione e le decisioni dei soci in assemblea, non sostituirsi a loro, negando il voto.

Resta solo il prossimo anno per le modifiche, non c'è molto da decidere o discutere, ma solamente volersi attivare. Chiedo che il presente testo sia consegnato a tutti gli altri organi della banca, affinché valutino di esprimersi in merito nelle dovute sedi e con il c.d.a., auspicando che i soci possano finalmente votare tali norme alla prossima assemblea 2021, accettandone poi l'esito democratico, senza voti in “blocco”.

Grazie per la risposta e buona continuazione al c.d.a. e a tutti i soci in Spagna ed Italia.”

Risponde la Presidente Fasano che il tema della governance e della costruzione degli organi sociali è un tema che appartiene a tutte le persone socie.

L'adeguatezza dei percorsi di costruzione dell'organo di supervisione strategica, come la verifica del numero totale dei mandati non consecutivi e la scrittura dei documenti quali statuto assembleare e dei regolamenti in un linguaggio inclusivo con particolare riferimento al genere sono tutti punti che meritano di essere affrontati in un approccio di adeguatezza rispetto alle sfide della nostra banca. Il Consiglio di Amministrazione deve essere in grado di ascoltare le esigenze dei soci e ha poi l'onere di tradurre in proposte che sappiano utilizzare i percorsi che la normativa ci permette di fare.

Il piano strategico che come sapete necessita di una riprogrammazione terrà al proprio interno uno spazio dedicato anche a questi processi.

La Presidente Fasano passa alla proclamazione dei risultati del voto al Punto 5 elezione del Comitato Etico:

Votazioni valide 3159

Votazioni nulle 0

MARTINA PIGNATTI MORANO con preferenze 1.001;

MARIA FRANCESCA DE TULLIO con preferenze 852;

RICCARDO MILANO con preferenze 760;

RENATO CAMARDA con preferenze 738;

JAVIER MENDOZA JMENEZ con preferenze 676;

ANGELA SANTOS SANCHEZ con preferenze 673;

NORA RODRIGUEZ con preferenze 657;

IVANA PAIS con preferenze 636;

PIERO D'ARGENTO con preferenze 528;

PAOLO BENANTI con preferenze 431;

PEJMAN ABDOLMAHAMMADI con preferenze 360;

MARINO CALLEGARI con preferenze 223.

In seguito alle risultanze dei voti espressi, L'Assemblea dei soci

elegge

il nuovo Comitato Etico così composto:

1. **MARTINA PIGNATTI MORANO**, nata il 08/09/1979 a Udine CF PGNMTN79P48L483Z;
2. **MARIA FRANCESCA DE TULLIO** nata il 27/11/1991 a Napoli CF DTLMFR91S67F839V;
3. **RICCARDO MILANO** nato il 17/09/50 a Vastogirardi (Isernia) CF MLNR50P17L696Q;
4. **RENATO CAMARDA** nato il 25/02/43 a Piazza Armerina (Enna) CF CMRRNT43B25G580G;
5. **JAVIER MENDOZA JIMENEZ** nato il 30/09/1983 a San Cristobal de La Laguna (Tenerife) NIF 78680043X;
6. **ANGELA SANTOS SANCHEZ** nata il 07/06/1958 a Leon (Spagna) NIF 09722442C;
7. **NORA RODRIGUEZ** nata il 13/10/52 a Buenos Aires (Argentina) CF RDRNH52R53Z600T.

La Presidente Fasano alle ore 14.40 constatato che i lavori dell'Assemblea si sono svolti in conformità alle disposizioni previste dichiara chiusi i lavori. I Soci collegati allo streaming sono stati 3.350.

Dalle sale in collegamento giungono i saluti ed i ringraziamenti a tutti i soci che hanno partecipato.

Padova, 16 maggio 2020

La Presidente  
Anna Fasano

Il Segretario  
Nazzareno Gabrielli

**ALLEGATO 1**

**QUESITI ASSEMBLEARI AL PUNTO 2 ALL'ODG \_ APPROVAZIONE DEL BILANCIO**

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio Antonio Messina in data 27/04/2020**

**In relazione al Punto 2 all'Ordine del Giorno:**

**1) Perché dal Bilancio 2018, e anche nel Bilancio 2019, non viene più indicata la spesa sostenuta per le valutazioni sociali (informazione presente nei bilanci 2015, 2016 e 2017, distinta fra rimborsi, spese per la formazione e spese assicurative)?**

Dopo le sperimentazioni iniziali (Ricerca ALTIS/Università Cattolica di Milano sull'impatto sociale del 2014) e i vari approfondimenti sull'impianto teorico generale (per i quali rimandiamo alle descrizioni del Bilancio Integrato 2018), la Banca è giunta all'attuale impostazione della Valutazione di Impatto Socio-Ambientale (ex valutazione sociale) gestita mediante la Piattaforma del Credito.

E' stato definito un nuovo processo di valutazione che coinvolge non solo i valutatori sociali ma anche gli addetti fidi, i responsabili culturali d'area ed, in ultima istanza l'ufficio Impatto e VSA della banca (vedasi pagine 72 e 73 bilancio integrato 2019).

A fronte di questo nuovo processo diminuisce di significato il riferimento economico alla sola categoria dei valutatori sociali e pertanto, anche a seguito di una rivisitazione dei testi e dei contenuti della sezione dedicata alla rendicontazione socio-ambientale, avvenuta nell'anno della loro prima certificazione da parte di un soggetto esterno qualificato (Kpmg S.p.A), a partire dal bilancio 2018, non è più stata riportata l'informazione sui costi sostenuti per le valutazioni sociali (ma solo il loro numero).

L'informativa sulla spesa dei valutatori sociali non è richiesta dalla normativa civilistica per la redazione dei bilanci nè dai principi di riferimento utilizzati per la rendicontazione socio-ambientale.

**2) Qual è stata la spesa per i valutatori sociali nel 2019?**

La spesa sostenuta nel 2019 per i soli valutatori sociali ammonta in totale a euro 24.690:

- Rimborsi spese per euro 12.656
- Polizza infortuni per euro 6.750
- Formazione per euro 5.284

Questi importi si riferiscono solamente ai costi diretti e non includono la valorizzazione delle ore di lavoro dedicate dagli RCA della banca e dall'ufficio VSA per lo svolgimento della formazione dei valutatori.

**3) Qual è il motivo della partecipazione di BPE in una società di riabilitazione fisica (Viktor)?**

La partecipazione nella società Viktor Srl, come quella in Verde21 Srl, rientrano nel progetto della banca di sostegno delle iniziative di equity crowdfunding avviato nel 2018.

Questo progetto, nato nel 2018 nelle more dell'iter dell'avvio operativo (conclusosi a fine 2019) di un fondo chiuso da parte di Etica Sgr quale strumento più idoneo ad assumere questo tipo di

ruolo istituzionale, consentì di proseguire la sperimentazione in questo ambito con piattaforme di crowdfunding che ponevano la banca come soggetto di appoggio per la raccolta, promozione comune di progetti, investimento o concessione del credito.

Nel 2018 la banca individuò un plafond di euro 100.000 (utilizzato per un totale di euro 40.000) dedicato a sostenere l'assunzione di partecipazioni tramite investimento nel capitale di imprese che avessero lanciato offerte tramite portali di equity crowdfunding, assumendo come banca il ruolo di investitori qualificati.

Il Consiglio di Amministrazione, oltre al plafond economico, indicò i seguenti requisiti minimi per assumere tali partecipazioni:

- offerte promosse tramite portali di equity crowdfunding che hanno sottoscritto un accordo di collaborazione con la banca;
- campagna di raccolta appoggiata su banca etica;
- progetto e impresa offerente con esito positivo di valutazione Esg e valutazione economico-finanziaria secondo l'iter previsto dalle disposizioni operative;
- acquisizione del parere positivo della Commissione Partecipazioni e Relazioni Internazionali.

#### **4) Premesso che anche nel Bilancio 2019 si espongono due criteri differenti per definire la retribuzione massima, qual è il criterio seguito da Banca Etica?**

La Banca segue e risponde ad entrambi i rapporti, in primis il criteri rapporto retribuzione minima/massima che è più stringente. E' stato inserito anche quello retribuzione media/massima in quanto citato dal TUB (art. 111 bis) per definire i soggetti della finanza sostenibile (e noi rispondiamo pienamente - vedi i dati riportati nel bilancio integrato), ma di per sé è meno vincolante. Quindi possiamo affermare che la soddisfazione del primo criterio più stringente, comporta la soddisfazione di entrambi

Il criterio meno stringente è stato riportato in quanto previsto dalla normativa.

Cordiali saluti

Padova, 11 maggio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione  
La Presidente Anna Fasano

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio Alberto Lanzavecchia in data 11/05/2020**

**In relazione al Punto 2 all'Ordine del Giorno:**

**A) Chiarimenti su operazioni di private equity della Banca**

**Come risulta dalla lettura del progetto di bilancio di esercizio 2019 (pag. 26), al 31/12/2019 la Banca detiene (ancora) il 3,8% del capitale privato (*private equity*) di Satispay Spa: un investimento dal costo storico di oltre euro 3 milioni (bilancio 2018: pag. 158).**

**Come noto, il 6 dicembre 2019 i soci di Satispay spa erano convocati in assemblea straordinaria per deliberare un aumento di capitale fino ad un massimo di euro 50 milioni, necessario per ripianare le perdite accumulate ogni anno dalla sua costituzione, fissando un termine finale di sottoscrizione al 30 aprile 2020. Da ciò premesso:**

**1) per effetto dell'IFRS9, la partecipazione in Satispay spa iscritta nel progetto di bilancio 2019, ha superato i test per confermare la sua iscrizione al costo storico? In caso negativo, a quanto ammonta la sua svalutazione ovvero il suo effetto sul patrimonio netto della banca?**

**RISPOSTA**

*Si vuole chiarire, a beneficio di tutti i soci, che l'espressione "private equity" utilizzata dal socio interrogante in riferimento alla partecipazione in Satispay, non costituisce un riferimento corretto alle modalità di investimento adottate da Banca Etica in generale e nel caso specifico.*

*Si definisce "private equity", a dispetto della traduzione letterale proposta dal socio di "capitale privato", infatti, una specifica tecnica di investimento, consistente nel finanziare una società non quotata in Borsa ma dotata di elevate potenzialità di crescita, per poi disinvestire con lo scopo di ottenere plusvalenze dalla vendita della partecipazione azionaria. Banca Etica è entrata nel capitale sociale di Satispay per sostenere la crescita e lo sviluppo di un progetto di innovazione digitale, promosso da una startup italiana, che ha forti ricadute in ambito di inclusione finanziaria, non per lucrare una plusvalenza in un arco predefinito di tempo. Altrimenti la partecipazione sarebbe già stata liquidata con un guadagno certo e significativo (come si spiegherà più avanti).*

*La partecipazione in Satispay è, piuttosto, perfettamente coerente con gli scopi statutari della Banca e le sue valutazioni di impatto sociale e ambientale, ed è frutto di una scelta strategica di lungo termine in un comparto di fondamentale posizionamento delle attività bancarie, quello dei pagamenti tra privati, che grazie a Satispay diventano più economici, facili, tracciabili e pertanto costituiscono un efficace contrasto all'economia illegale e all'evasione fiscale.*

*In merito al trattamento contabile della partecipazione in Satispay, si precisa che essa è stata assoggettata ad impairment test ai sensi della apposita policy contabile adottata dalla banca riguardante le attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulle redditività complessiva.*

*Tale policy prevede che la Banca, almeno alla data di chiusura di ogni semestre, e a prescindere dall'esistenza o meno di sintomi di riduzioni di valore, effettui impairment test delle attività finanziarie sopra citate, ossia calcoli il loro valore recuperabile e lo confronti con il valore contabile iscritto a bilancio. Il valore recuperabile è costituito dal maggiore tra il fair value al netto dei costi di vendita e il valore d'uso, determinato come valore attuale dei flussi finanziari futuri.*

*Nel caso specifico, la partecipazione in oggetto ha superato il suddetto test in quanto il fair value rappresentato dalle più recenti operazioni sul capitale di Satispay è superiore al prezzo di acquisto delle azioni da parte di Banca Etica. È stata pertanto confermata la sua iscrizione al costo storico.*

**2) Qualora la Banca decidesse di sottoscrivere o non sottoscrivere ulteriore capitale di rischio a seguito del citato aumento di capitale, quali sarebbero, rispettivamente, gli effetti sul patrimonio netto della Banca?**

RISPOSTA

*Premesso che la Banca non ha aderito al citato aumento di capitale di Satispay, in ogni caso non vi sarebbero effetti sul patrimonio netto in quanto la partecipazione sarebbe stata iscritta al costo di acquisto e poi soggetta, per il futuro, ad impairment test secondo la policy citata al paragrafo precedente.*

## **B) Trasparenza sulla sua attività di investimento**

**Come noto, il punto 4 del “Manifesto della Finanza Etica (1998)”, recepito dalla Banca nel proprio “Manifesto di Banca Etica”, prescrive che i depositanti (e ancor più i soci-depositanti) “hanno il diritto di conoscere i processi di funzionamento dell’istituzione finanziaria e le sue decisioni di impiego e di investimento”.**

**Per inciso, il requisito di trasparenza sia nei crediti sia negli investimenti è stato proprio oggetto di discussione per il regolamento ministeriale volto a definire i requisiti che i sedicenti operatori bancari di finanza etica e sostenibile devono bensì possedere.**

**Come risulta dalla lettura del progetto di bilancio di esercizio 2019 (pag. 53, rigo “Crediti verso clientela/totale attivo”), diversamente dalle Banche Etiche Europee (Rapporto “La Finanza Etica e Sostenibile in Europa”, 2019, p. 15), la nostra Banca contrare ulteriormente il suo finanziamento all’economia reale, imprese e famiglie, riducendolo ben al di sotto del 50%, e precisamente al 42,7% (nelle banche europee questo rapporto è oltre il 76%). Ne deriva che più della metà delle sue attività sono attività finanziarie, e precisamente il 53,8% (e.g. numeratore pari alla somma voci 20, 30 e 40 al netto dei crediti verso clientela).**

**Da questa premessa, il quesito ha per oggetto la trasparenza nelle operazioni di investimento.**

**Diversamente da quanto proposto dai precedenti consigli di amministrazione (vedi, tra gli altri: Bilancio 2018, pp- 157-160), ci viene ora proposto un progetto di bilancio dove è stata volutamente (prima c'era) eliminata qualsiasi informazione utile per capire dove (paradisi fiscali, Italia, Spagna, ecc.) e su chi (banche o imprese armate o attive su filiere insanguinate, investimenti speculativi di private equity, governi che violano i diritti umani, capitale di imprese o enti appartenenti a reti di relazioni strette, ...) è investito il capitale della Banca. A ben vedere, la domanda riguarda non solo la trasparenza (propria di una banca "etica"), ma in generale è una informazione utile per rilevare dal bilancio la politica di rischio che si assume il consiglio di amministrazione di questa Banca.**

**Come posso esprimere il mio voto sul bilancio di esercizio senza questa informazione fondamentale in una banca etica, ancorché, ne convengo, la domanda è oziosa e del tutto irrilevante in una qualsiasi altro ente finanziario? La domanda è ancora più urgente se si considera che riguarda oltre 1 miliardo di euro investiti: oltre 10 volte il patrimonio netto della Banca!**

**1) Si chiede pertanto di svelare, e diffondere a beneficio di tutti i soci tramite una integrazione al progetto di bilancio, la consueta tabella di dettaglio con tutti gli investimenti della Banca (limite di materialità: il valore di n. 3 azioni della Banca).**

#### RISPOSTA

*Rispetto alla premessa, preme precisare che tra il 2018 e il 2019 il rapporto "Crediti verso clientela/totale attivo" passa dal 47,19% al 46,06% (vedasi progetto di bilancio di esercizio 2019 a pag. 53, rigo "Crediti verso clientela/totale attivo"). Questo dato conferma sostanzialmente il trend degli ultimi esercizi (47,2% nel 2017 e 46,5% nel 2016, si vedano i rispettivi bilanci di esercizio) ed è influenzato, da un lato, dalle operazioni di liquidità agevolata della BCE che la Banca ha sottoscritto ed utilizzato per acquistare titoli di stato italiano e che aumentano in modo temporaneo il totale dell'attivo (al netto di questo importo il rapporto sopra citato supera il 51%). D'altro lato i crediti verso clientela aumentano nel 2019 di circa l'8% rispetto all'anno precedente mentre la raccolta diretta cresce nel 2019 di circa il 12% rispetto al 2018, confermando trend ormai pluriennali.*

*Il socio interrogante cita il Rapporto della Fondazione Finanza Etica dal titolo La Finanza Etica in Europa. Lo stesso Rapporto specifica i limiti dell'indicatore scelto: la percentuale di crediti sul totale dell'attivo (e di depositi sul totale del passivo) è utilizzata per <<distinguere, in modo approssimativo, tra uso "utile" del denaro raccolto dai depositanti e uso "non utile", se non proprio "speculativo". Il presupposto principale è che il denaro raccolto dai clienti che non sia utilizzato per concedere crediti, finisca poi in attività speculative. Occorre però considerare quanto gli assetti e i paradigmi economici siano cambiati negli ultimi anni: a) dopo la crisi di liquidità del 2008-2012, tutte le autorità di vigilanza dei mercati (in primo luogo la Banca Centrale Europea) guardano con preoccupazione ad un rapporto crediti/raccolta superiore al 70%; b) la storia recente ha dimostrato come una crescita dei crediti troppo veloce (si veda il caso delle Banche di Credito Cooperativo nel periodo 2010-2014) porti con sé forti rischi di perdita di controllo e aumento dei crediti deteriorati, per incapacità di adeguare allo stesso ritmo competenze, processi, controlli; c) la cultura dell'impatto (impact financing), influenzata anche dalla lunga fase di tassi piatti, ha indotto molte banche a ricercare interventi di finanza "utile" fuori dal settore creditizio tradizionale ad esempio attraverso investimenti diretti nel capitale di imprese. Ci possono essere, quindi, anche attività non creditizie destinate*

all'economia reale. Lo stesso investimento in titoli di Stato, se effettuato in un'ottica di lungo periodo, rappresenta un contributo all'economia reale di un determinato Paese.>>.

Con mano abbiamo toccato, a seguito della tragedia della pandemia da Coronavirus, l'importanza e il valore sociale della spesa pubblica (in sanità, servizi sociali, istruzione, sicurezza, infrastrutture, ecc.), e pertanto delle risorse per finanziarla. Suona certamente ardito affermare oggi che un euro investito in titoli di debito governativo - filtrato con le nostre valutazioni ESG - non produca impatto o utilità sociale o non sia una priorità.

Nel caso specifico di Banca Etica, il Rapporto precisa anche che <<la percentuale di crediti alla clientela sul totale dell'attivo di Banca Etica è leggermente inferiore alla media del sistema bancario italiano (48,91% vs 49,54%) e inferiore in modo significativo alla media delle banche etiche europee (76,11%, TABELLA 12). Ciò però non deve indurre a pensare che sia basso l'impegno di Banca Etica verso il credito: la crescita degli impieghi (crediti) tra 2014 e 2019 è stata del 59% (mentre le banche italiane hanno contratto i prestiti del 5% complessivo nello stesso periodo). Ciò che condiziona il risultato finale nel rapporto tra crediti e totale dell'attivo (o tra crediti e depositi) è dato dalla ancora più accentuata crescita della raccolta (depositi), nello stesso periodo: +67% (a fronte di un +3% del settore bancario italiano). Banca Etica, infatti, attira sempre più clienti e persone, con tassi di incremento annuale a due cifre da almeno cinque anni. Ne deriva che, pur mantenendo un forte tasso di crescita dei crediti concessi, Banca Etica vede crescere in modo più che proporzionale il denaro raccolto (depositi), e il rapporto fra i due tende a ridursi: se la crescita della raccolta (dunque del denominatore del rapporto) fosse stata uguale a quella del mercato italiano, quel rapporto sarebbe ora sopra il 95%.>>.

Va considerato in proposito che un indice crediti/attivo superiore al 75% non è mai auspicabile e sarebbe oggi letto da tutte le Autorità di Vigilanza (e dal mercato) come segnale di potenziali rischi finanziari.

Relativamente invece al quesito, si conferma, innanzitutto, che le politiche di investimento della banca non sono cambiate rispetto agli esercizi precedenti e sono ampiamente descritte ai paragrafi "Politiche di investimento: gli investimenti e la gestione della liquidità e strumenti finanziari per l'economia sociale" alle pagine 62 e 63 del progetto di bilancio 2019.

Al fine aumentare la leggibilità del progetto di bilancio, a partire dal 2019 si è valutato poco efficace riportare l'elenco completo degli investimenti della Banca, peraltro non dovuto ai sensi né della normativa civilistica né della rendicontazione socio-ambientale. Una perdita di dettaglio che non appare inficiare la completezza dell'informativa, trattandosi di un elenco composto per il 95% da titoli di stato italiani e avendo dettagliato nei paragrafi descrittivi le operazioni rilevanti dell'anno.

Recependo l'esigenza del socio interrogante, comunque, cogliamo l'occasione, a beneficio di tutti gli interessati, per riportare in questa sede la composizione del portafoglio titoli della Banca al 31 dicembre 2019 (valori in euro). Come si può facilmente appurare, nessun investimento ha connotazione speculativa, tutti i titoli sono espressione di attività economiche reali e a positivo impatto per ambiente e società, in piena coerenza con lo Statuto della Banca, il Codice Etico, il Manifesto della Finanza Etica, e le conseguenti Policy e Regolamenti della Banca in materia di investimenti finanziari.

	Codice Isin	Descrizione titolo	Valore Bilancio
Portafoglio titoli HTC	IT0005337719	BCC CAMBIANO 18-25 4% SUB	1.000.337
	IT0005344335	BTPS 01.10.2023 2,45%	5.146.098
	IT0001278511	BTP 01/11/98-29 5,25%	13.773.579

	IT0003644769	BTP 01/02/04-20 4,5%	20.418.859
	IT0004009673	BTP 1/08/2021 3,75%	5.327.504
	IT0004356843	BTP 01/08/2023 4,75%	11.534.159
	IT0004594930	BTP 01/09/2020 4%	31.109.823
	IT0004644735	BTP 01/03/2026 4,5%	12.035.032
	IT0004848831	BTP 1.11.2022 5,50%	5.227.131
	IT0004898034	BTP 01.05.2023 4,5%	2.504.738
	IT0004953417	BTP 01.03.2024 4,5%	11.896.600
	IT0005012783	BTP ITALIA 23.04.2020 IL	20.035.236
	IT0005028003	BTP 15.12.2021 2,15%	41.286.688
	IT0005058919	BTP ITALIA 27.10.2020 IL	4.994.430
	IT0005086886	BTP 15.04.2022 1,35	30.298.387
	IT0005135840	BTP 15.09.2022 1,45	78.227.827
	IT0005172322	BTP 15.3.2023 0,95%	10.043.453
	IT0005174906	BTP ITALIA 11.04.2024 IL	20.025.213
	IT0005210650	BTP 01.12.2026 1,25%	30.412.267
	IT0005217770	BTP ITALIA 24.10.2024 IL	5.051.614
	IT0005250946	BTP 15.06.2020 0,35%	19.842.414
	IT0005253676	BTP ITALIA 22.05.2023 IL	5.012.611
	IT0005277444	BTP 01.08.2022 0,9%	25.305.250
	IT0005282527	BTP 15.11.2024 1,45%	4.777.677
	IT0005285041	BTP 15.10.2020 0,2%	19.723.230
	IT0005312142	BTP ITALIA 20.11.2023 IL	4.970.696
	IT0005332835	BTP ITALIA 21.05.2026 IL	5.069.827
	IT0005390874	BTP 15.01.2027 0,85%	4.979.788
	IT0005331878	CCTS EU 15.09.2025 TV	22.969.924
	IT0005056541	CCT 15.12.2020 TV EU	20.040.721
	IT0005137614	CCTEU 15.12.2022	40.231.979
	IT0005185456	CCTEU 15.07.23 TV	19.696.971
	IT0005218968	CCTEU 15.02.2024 TV	9.934.819
	IT0005359846	CCTS EU 15.01.2025 TV	30.229.148
	BE6300530894	COOPEST SERIE N 17-23 TV	494.526
	BE6318443577	COOPEST 31/12/2023 SENIOR TV	500.000
	BE6300527866	COOPEST SERIE K 17-23 TV	746.423
	BE6300528872	COOPEST SERIE L 17-23 TV	247.186
	BE6300529888	COOPEST SERIE M 17-23 TV	1.493.038
	IT0004964364	FILCA 13-19 6%	0
	DK0030415062	MERKUR ANDELKASSE 18-27 TV	1.000.122
	PTOTETOE0012	PORTOGALLO 16-26 2,875%	9.475.992
	PTOTEXOE0024	PORTOGALLO 19-29 1,95%	5.590.609

	ES00000127A2	SPAGNA 15-30 1.95	5.614.709
	ES00000127Z9	BONOS 16-26 1,95	11.196.019
	IT0005244782	BTP 01.04.2022 1,2%	5.088.290
	IT0005252520	CCTEU 15.10.2024 TV	19.501.375
	QU0006736445	COOPMED TV% 15/25 EUR	34.848
	QU0006737906	COOPEST TV% 17/23 SENIOR K	746.754
	QU0006737914	COOPEST TV% 17/23 MEZZANINE	247.481
	GR0114029540	GRECIA 17-22 4.375%	10.417.081
	BE6292413232	COOPMED ABS TV% 15/25 CL B	214.719
		<b>Subtotale</b>	<b>665.743.206</b>
<b>Portafoglio titoli libero FVOCI</b>			
	IT0005382921	CBI	1.034
	IT0005347684	CCFS STRUM PARTECIPAT 2017	1.000.000
	ESGOIENER007	GOIENER S. COOP	100
	FRLANefa0003	LA NEF A	24.900
	FRLANefB0002	LA NEF B	24.900
	ITMAG0000018	MAG SERVIZI SOCIETA' COOP	3.500
	ITMAG6000004	MAG 6 - SOCIETA' COOPERATIVA	35.000
	ITPA00001004	LIBERA TERRA MEDITERRANEO	25.000
	IT0004503238	PERMICRO SPA	1.255.570
	ITSCUOLAECO5	SCUOLA DI ECONOMIA CIVILE	1.000
	ES0175415035	SEED CAP DE BIZKAIA	11.969
	NLTRIODOS006	TRIODOS BANK	39.035
	000000000995	VERDE 21 SRL	20.000
	009040940968	VIKTOR SRL	20.000
	IT0000001039	E.DI C. SPA	62.966
	IT0000001070	FAIRTRADE ITALIA SOC. COOP.	22.086
	IT0000001252	CONS.COOP.FINANZIARIO PER	98
	IT0000001260	FIDI TOSCANA SPA	19.408
	IT0000001278	CGM FINANCE SCARL	28.772
	IT0000001302	COOPERATIVE FOR ETHICAL FIN	3.330
	NL0000181360	OIKOCREDIT	50.877
	IT0003404487	CASSA CENTRALE /AZ PRI	7.250
	IT0004406440	CONFIDICOOP_MARCHE	300.000
	IT0005209934	CPL CONCORDIA/AZ PRI	1.000.000
	IT0005238750	E NOSTRA/AZ PRI	150
	IT0005274912	BANCOMAT/AZ EUR 5	130
	IT0005279382	SATISPAY SPA CATEGORIA I	2.999.991
	NO0006001403	CULTURA SPAREBANK	152.071
	QU0006733418	COOPMED SA	120.000

	DK0060104073	MERKUR-DEN ALMENNYTTIGE A	219.439
	FR9226479023	S.I.D.I. SOLIDARITE' INTERNATI	259.768
	US92826C7974	VISA PRIV CLASSE C	5.341
		<b>Subtotale</b>	<b>7.713.685</b>
<b>Portafoglio titoli HTC&amp;S</b>	XS1405774990	ASML HLDG NV 16-22 0,625%	405.969
	XS1196373507	AT&T INC 15-23 1.3	415.662
	AT0000A105W3	AUSTRIA 13-23 1.75	1.528.720
	AT0000A269M8	AUSTRIA 19-29 0,50%	1.055.107
	AT0000A001X2	AUSTRIA 05-21 3,5%	2.165.464
	AT0000386115	AUSTRIA 04-20 3,9%	2.400.299
	XS1822506272	BECTON DICKINSON 18-23 1,401%	208.532
	BE0000320292	BELGIO 10-41 4,25%	2.454.874
	BE0000321308	BELGIO 11-21 4,25%	3.288.646
	BE0000318270	BELGIO 10-20 3,75%	2.199.668
	XS1379220889	BK NED GEM 16-26 2.375 USD	1.129.863
	XS0695263730	BK NED GEM 11-21 3%	2.134.384
	ES00000128B8	SPAGNA 16-21 0.75%	6.546.852
	ES00000128D4	SPAGNA 15-21 0,3% IL	6.393.413
	IT0005374266	BOT 12.06.2020 364GG	2.561.357
	IT0003644769	BTP 01/02/04-20 4,5%	20.448.140
	IT0004594930	BTP 01/09/2020 4%	57.273.794
	IT0004695075	BTP 2011-2021 4,75%	10.961.248
	IT0005004426	BTP 15.09.2024 2.35 IL	522.669
	IT0005172322	BTP 15.3.2023 0.95%	5.128.193
	IT0005174906	BTP ITALIA 11.04.2024 IL	19.948.337
	IT0005188120	BTP 16-22 0.1% INFL LINKED	1.017.097
	IT0005253676	BTP ITALIA 22.05.2023 IL	5.031.362
	IT0005273013	BTP 01.03.2048 3,45	1.108.304
	IT0005325946	BTP 01.03.2023 0,95%	5.124.335
	IT0005330961	BTP 15.04.2021 0,05%	5.014.426
	IT0005332835	BTP ITALIA 21.05.2026 IL	4.951.606
	IT0005348443	BTP 15.10.2021 2,3%	10.464.888
	IT0005388175	BTP ITALIA 28.10.2027 IL	4.951.198
	IT0005390874	BTP 15.01.2027 0,85%	9.926.095
	DE0001030567	GERMAN BUND 15.04.2026 0,1%	1.536.035
	DE0001102440	GERMAN BUND 15.02.2028 0,5%	2.688.425
	FR0012467991	CAISSE D AMORT 15-23 0.5	2.001.011
	IT0005331878	CCTS EU 15.09.2025 TV	4.889.331
	IT0005056541	CCT 15.12.2020 TV EU	11.369.191

	IT0005185456	CCTEU 15.07.23 TV	10.093.866
	IT0005311508	CCTEU 15.04.2025 TV	5.020.196
	IT0005359846	CCTS EU 15.01.2025 TV	5.267.341
	IT0005329336	CTZ 30.03.2020	901.269
	XS1557095459	DEUTSCHE TLK 17-21 0,375%	400.010
	FR0013311016	FRANCIA 17-21 0%	4.940.082
	FR0013341682	FRANCIA 17-28 0,75%	3.208.013
	FR0011427848	FRANCIA OAT 12-24 0.25	5.985.758
	FR0011337880	FRANCIA OAT 11-22 2.25	4.562.539
	FR0011883966	FRANCIA 25.05.2030 2.5	1.267.727
	FR0013238268	FRANCIA 16-28 0,1% IL	2.054.091
	FR0010949651	FRANCIA 10-20 2,50%	6.910.893
	FR0011008705	FRANCIA 11-27 1,85% IL	2.246.838
	FR0010899765	FRANCIA 09-22 1,1% IL	6.718.665
	FR0013342334	VALEO SA 18-25 1,5%	316.450
	XS1810653540	HEIDELBERGCEM 18-28 1,75%	427.141
	IE00B6X95T99	IRLANDA 14-24 3.4	2.384.690
	XS1611042646	KELLOGG CO 17-22 0,8%	408.225
	XS1361603209	NEDER WAT BK 16-21 0,05%	2.011.848
	NL0011896857	NETHERLANDS GOV 16-22 0,0%	1.520.100
	XS1577727164	NOKIA OYJ 17-21 1%	406.460
	FR0010585901	FRANCIA 07-23 2,1% IL	2.525.328
	NL0010418810	OLANDA 13-23 1.75	437.232
	NL0010721999	OLANDA 14-47 2.75	367.174
	NL0010881827	OLANDA 14-20 0,25%	601.564
	FR0013153707	PEUGEOT 16-23 2.375%	435.815
	PTOTEVOE0018	PORTOGALLO 18-28 2,125%	2.895.636
	XS0670798171	RENTENBANK 11-21 2,875%	3.194.766
	ES00000127A2	SPAGNA 15-30 1.95	2.319.610
	ES0000012A89	SPAGNA 17-27 1,45%	5.042.597
	ES0000012B47	SPAGNA 18-48 2,7%	2.486.721
	ES0000012C46	SPAGNA 18-21 0,05%	5.245.413
	ES00000124W3	SPAGNA 14-24 3,8%	2.295.047
	ES00000126A4	SPAGNA 13-24 1.8 IL	999.218
	ES00000126C0	SPAGNA 14-20 1,4%	4.973.064
	ES00000127H7	BONOS 15-20 1.15	3.915.000
	ES00000128C6	SPAGNA 16-46 2,90%	1.376.233
	XS0999667263	TELEKOM FIN MAN 13-21 3.125	425.676
	FR0013176302	VIVENDI SA 16-21 0.75	406.075

	XS1378780891	XYLEM INC 16-23 2,25%	431.494
	AU000XCLWAI8	AUSTRALIA 13-26 4,25% AUD	306.585
	IT0005252520	CCTEU 15.10.2024 TV	5.083.906
	FR0013250560	FRANCIA 16-27 1%	657.787
	XS1148074518	ALBEMARLE CORP. 14-21 1,875%	414.191
		Subtotale	333.132.830
Portafoglio titoli Fair value to PL	IT0004735202	ETICA AZIONARIO I	2.689.625
	IT0005323909	2P INV MULTI ASSET ESG BD R	6.636.518
	IT0005323966	2P INV MULTI ASSET ESG EQ R	6.560.299
	IT0004923147	EUREGIO MINIBOND DIS PT	5.071.318
	IT0005347502	AVANZI SICAF EUVECA CL A NM	174.485
	LU1838101035	SUSTAINABILITY FIN REAL ECON	528.996
	LU0769657577	FONDS EUROPEEN DE FINANCE	263.448
		Subtotale	21.924.688
Totale Portafoglio titoli			1.028.514.409

### C) Accantonamento perdite future

Il progetto di bilancio presenta una estrazione di profitto da clienti (condizioni applicate), soci (remunerazione del capitale), valutatori sociali (con trattamento economico pari ai volontari), volontari (spesso gli unici veri attori sul territorio, ovviamente a titolo gratuito), dipendenti (su questo sono certo che i Portatori di Valore avranno già espresso le loro perplessità sui fatti di gestione), mai vista nella storia della Banca.

Sicuramente hanno concorso anche le “Rettifiche/riprese di valore” sui crediti e le attività finanziarie, sulle quali si sono già espressi, nei rispettivi compiti, la Società di Revisione e il Collegio Sindacale. Eppure dal 31 dicembre ad oggi il mondo non è più quello di prima – no: l’economia lineare, basata sullo sfruttamento di persone e ambiente, che genera diseguaglianze, distruzione di biodiversità, cambiamenti climatici, e la concentrazione di capitale in pochi è sempre presente e dominante.

Lo scenario post pandemia da covid-19 (dichiarata da WHO in data 11 marzo 2020) impone un cambiamento radicale nella gestione del rischio e nella modalità di erogare i servizi bancari.

In considerazione della focalizzazione della Banca (per quanto ci è dato di sapere) su famiglie e piccole imprese che, in questa fase della storia della Repubblica Italiana, sono proprio quelle maggiormente in difficoltà: perché hanno perso il lavoro; perché diversamente dalla grandi imprese, non hanno la vocazione all’esportazione dei propri prodotti e servizi; perché dipendono dalle politiche pubbliche verso gli Enti del Terzo Settore che saranno inevitabilmente ridimensionate nella spesa pubblica prossima possibile. Ciò che per la Banca è sempre stato un punto di forza (ne sono prova gli indicatori storici di sofferenze su crediti), nel “nuovo mondo”, la

**focalizzazione solo su questi due attori dell'economia diventa la più grande fonte di rischio per la continuità del "business as usual".**

**Per inciso, il 22 aprile u.s. Unicredit, ha annunciato di voler raddoppiare gli accantonamenti su crediti per effetto della pandemia in corso (come confermato dalla trimestrale pubblicata il 6/5 us).**

**In questa sede siamo chiamati ad approvare o meno il progetto di bilancio, e quindi alla luce di questa premessa, chiedo:**

**1) sulla base di quali stime o ipotesi il consiglio di amministrazione ha ritenuto opportuno accantonare in bilancio "Rettifiche/riprese di valore" sui crediti e le attività finanziarie: "business as usual" o più prudenziali?**

RISPOSTA

*Come precisato nella Parte A delle Politiche contabili incluse nella Nota integrativa 2019 (pagina 132 del progetto di bilancio 2019), la redazione del bilancio d'esercizio richiede anche il ricorso a stime e ad assunzioni che possono determinare significativi effetti sui valori iscritti nello stato patrimoniale e nel conto economico, nonché sull'informativa relativa alle attività e passività potenziali riportate in bilancio. L'elaborazione di tali stime implica l'utilizzo delle informazioni disponibili e l'adozione di valutazioni soggettive, fondate anche sull'esperienza storica utilizzata ai fini della formulazione di assunzioni ragionevoli per la rilevazione dei fatti di gestione. Le principali fattispecie per le quali è maggiormente richiesto l'impiego di valutazioni soggettive da parte del Consiglio di Amministrazione riguardano, tra l'altro, la quantificazione delle perdite per riduzione di valore dei crediti e, in genere, delle altre attività finanziarie.*

*Nel caso di specie, il modello di impairment introdotto dal principio contabile IFRS9 si basa sul concetto di valutazione "forward looking" ovvero sulla nozione di perdite attese che deve riflettere, tra l'altro, le condizioni di ciclo economico correnti e la probabilità di verificarsi di tre diversi scenari (si veda pagina 147, Principi contabili del progetto di bilancio 2019).*

*Al momento della redazione del progetto di bilancio 2019 (che ricordiamo è stato approvato lo scorso 31 marzo), ma questa situazione permane ancora oggi, l'indeterminatezza dei nuovi scenari macroeconomici prevedibili per il 2020 e gli anni futuri non consente una definizione dei parametri, alla base delle "forward looking information", consolidata e comprovata da serie storiche tale da essere applicata retroattivamente sui dati del 2019 e incorporata nei parametri di rischio. Pertanto, per evitare imprecisioni nella stima delle rettifiche su crediti sarà importante definire e pianificare con attenzione gli interventi di natura metodologica di aggiornamento delle stime. Questi interventi potranno avvenire solo nel corso della seconda parte del 2020 allorchè si stabilizzeranno gli scenari futuri e potranno essere svolte attività di definizione dei nuovi modelli che dovranno essere comunque validati nel tempo da attività di back testing.*

*A margine, si evidenzia - a beneficio di tutti i soci oltre che del socio interrogante - che si tratta di un macroscopico errore parlare di "estrazione di profitto" nel caso di un'impresa cooperativa quale è Banca Etica, che non distribuisce dividendi e che, semplicemente, realizza utili che reinveste nel proprio patrimonio, dunque conserva il valore generato a vantaggio degli attuali e dei futuri soci, secondo un processo di piena e tendenziale coincidenza tra quelli che potrebbero rappresentare le attuali fonti e i potenziali destinatari della supposta "estrazione". La coincidenza di interessi tra stakeholder nel progetto cooperativo (il bene comune, la finanza etica) e la frequente sovrapposizione di più identità nelle stesse persone (il socio-cliente, il socio-lavoratore) puntellano un paradigma imprenditoriale e di governance*

*totalmente differente rispetto alla semplificata versione della impresa massimizzatrice di profitto cui si ispira il socio interrogante. A tale specifico paradigma “cooperativo”, con le sue originalità, ricchezze, complessità, tutte le persone socie che vogliono esercitare in modo consapevole il proprio ruolo devono sforzarsi di adattare ogni modalità di lettura degli andamenti e delle prospettive di una cooperativa basata su effettiva democraticità e trasparenza della gestione, rifuggendo dall’adozione di pigri schemi mentali.*

*Il perseguimento e raggiungimento dell’utile cooperativo e il suo reinvestimento a patrimonio costituiscono una storica buona prassi mutualistica, senza la quale non si sarebbe potuto realizzare il successo del fenomeno cooperativo da 180 anni a questa parte. Prassi ancora più significativa e di cruciale valore in una cooperativa che esercita l’attività bancaria, dove il patrimonio (e la sua crescita) viene sempre letto come indicatore di stabilità e solidità.*

*L’estrazione del profitto - che avviene da un gruppo, una categoria, una “classe” (i lavoratori, i consumatori, i “proletari”) ad un’altra (gli azionisti, i creditori, i “capitalisti”) - è un concetto molto serio, fattore di sfruttamento sociale e diseguaglianze economiche, che merita di essere usato nelle situazioni opportune e valutato con rigore per le sue odiose implicazioni.*

**2) Nel documento della Banca “Resoconto delle riunioni del 6 febbraio, 10 marzo, 31 marzo, 7 aprile 2020” (diffuso il 24/04/2020) si dice che “la situazione [effetto pandemia] è sotto controllo e Banca Etica è preparata ad affrontare ognuno dei tre scenari [analizzati]”: si intende che la Banca ha già costituito fondi rischi e maggiori accantonamenti su perdite future oppure questa “preparazione” è solo potenziale, ma non ancora recepita nel progetto di bilancio 2019?**

RISPOSTA

*Il primo trimestre del 2020, dopo un avvio dei volumi e della marginalità in linea con gli obiettivi di budget, ha visto l’emergenza sanitaria, conseguente alla diffusione del virus COVID-19, che ha colpito il nostro paese e, di poco successivamente, la Spagna, incidere sull’organizzazione e sull’andamento economico e finanziario della banca. A fronte di tutto ciò, e in una situazione normativa, economica e finanziaria in continua e veloce evoluzione, la Banca, fin da subito, ha messo in atto tutte quelle iniziative di tipo strategico, organizzativo e commerciale necessarie a presidiare nel tempo questa situazione: in particolare, ha proceduto alla valutazione dei possibili scenari macroeconomici e degli impatti economici e finanziari del COVID-19, che comunque non incideranno sui risultati del bilancio 2019, ma su quelli del 2020. I differenti scenari allo studio, ancorché non definitivi stante la perdurante incertezza sulla durata e l’entità dell’emergenza, si prevede consentano l’assorbimento di eventuali revisioni dei volumi o riduzioni di marginalità con l’ottimizzazione delle risorse a disposizione senza incidere significativamente sui piani di investimento in tecnologia informatica e risorse umane o sul potenziamento della rete commerciale.*

Padova, 14 maggio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione  
La Presidente Anna Fasano

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio Giorgio Cattaneo in data 11/05/2020****In relazione al Punto 2 all'Ordine del Giorno:**

La relazione degli amministratori segnala che "L'economia sociale è cresciuta significativamente anche in Spagna: negli ultimi 8 anni ... sono state create 29 mila nuove aziende che hanno generato 190 mila posti di lavoro ... Il 42,5% della popolazione è legata all'economia sociale" Con tutto ciò, a 15 anni dal contratto di agenzia con FIARE ed a 5 dall'apertura di filiale, gli impieghi sono rimasti fermi ai circa 44M del '18 quando erano solo il 2% del totale della banca. Il margine di intermediazione è stato di solo 0,7M con spesa per il personale di 1,5M ed altre spese amministrative di 1,3M  
L'andamento dell'area Spagna è stato dunque ancora largamente in perdita.

DOMANDA: Che si pensa di fare, entro quando ci si propone di verificare se la situazione è, o meno, rimediabile ?

Cornaredo 11/05/2010  
Giorgio Cattaneo socio 9023

**Risposta:**

Gentile Socio Cattaneo,

aprire una succursale estera è molto differente che gestire un territorio commerciale nel paese in cui la banca già opera. Vi sono differenze:

- linguistiche: è banale ma va ricordato, trattasi un elemento che innalza la complessità (quattro lingue ufficiali) e indirettamente genera costi aggiuntivi;
- di normativa nazionale: per quanto banca italiana e parte dell'Unione bancaria europea, in Spagna la banca deve rispettare regole diverse da quelle italiane in materia di segnalazioni di vigilanza, trasparenza, fiscalità, Antiriciclaggio, declinazione nazionale di norme comunitarie come Sepa, Mifid, ecc. oltre a tutte le differenze intrinseche negli ordinamenti civilistici e penali di due stati sovrani dalla lunga storia e tradizione giuridica... La banca è vigilata da Banca D'Italia e Consob ma in Spagna deve rispondere anche alle analoghe autorità nazionali;
- di mercato (i prodotti non sono sempre gli stessi, es. il caso dei fidi a revoca);
- dunque anche differenze di sistemi informativi (che sono tarati su ciascun ordinamento).

Per tutti questi motivi, oltre che per quelli culturali, di contesto, anche associativi, aprire una succursale estera non può essere paragonabile ad un'area territoriale italiana.

Consideriamo che oggi, secondo tutti gli studi disponibili, il tempo medio di raggiungimento del punto di break even per una filiale di banca, in Italia, è stimato in 7 anni.

Appare evidente che, date le complessità descritte, la sfida del pareggio per la succursale estera, dopo 5 anni, è considerevole. I costi del personale e quelli amministrativi sono per il 50% da imputare a questa necessità.

La succursale sta comunque crescendo e portando il suo contributo alla banca, avendo raggiunto i 150mln di raccolta e i 50mln di impieghi. Numeri che, per confronto, tracciano percorsi di sviluppo analoghi a quelle che le maggiori filiali italiane ebbero dopo un analogo arco di tempo temporale. Che però avveniva in tempo storico, di contesto macroeconomico molto differente, dove la gestione della liquidità rendeva di più e i tassi di interesse erano doppi, tripli o quadrupli rispetto a quelli attuali.

Nei primi mesi del 2020 - con una eccezionale risposta del personale anche alle difficoltà date dalla pandemia e dal lockdown - si è registrata una forte crescita del credito.

L'avvio del collocamento dei fondi di Etica Sgr, che inizierà nel corrente mese, darà un ulteriore contributo alla marginalità della succursale, oltre a rafforzare il nostro posizionamento generale in Spagna come proposta di finanza etica completa e innovativa.

Sono prossime al lancio, inoltre, innovazioni digitali per una piena operatività a distanza, anche per il credito alle imprese, che si ritiene aiuteranno molto lo sviluppo del lavoro, considerato il grande territorio da coprire con poche risorse e sole 3 *delegaciones*.

Cordiali saluti

Padova, 14 maggio 2020

Per il Consiglio di Amministrazione

La Presidente Anna Fasano

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal GIT Galizia in data 12/05/2020****In relazione al Punto 2 all'Ordine del Giorno:**

Respecto a la ampliación de la colocación de Fondos de Etica SGR a través de una SICAV instrumental en Luxemburgo, desde la totalidad del GIT Galiza Sur, y en la misma línea expuesta por el Comité de Ética respecto a la contaminación y el coste reputacional que puede suponer su lanzamiento en el Área España queremos exponer lo siguiente:

- La imagen pública y la mala prensa dentro de la Economía social asociada a las SICAV en España, además de preocuparnos enormemente, nos hace preguntarnos por si se ha valorado suficientemente el impacto que esta decisión va a tener en la base social del banco, ya sea en España o en Italia.

**- Cuando se habla de las SICAV de derecho español se habla de entidades totalmente distintas de los 3 fondos que se colocarán en España.**

**En el caso de las SICAV españolas se habla de entidades que gozan una enorme reducción fiscal porque pagan un impuesto de Sociedades sólo del 1% al ser consideradas Instituciones de Inversión Colectiva (Art. 1 Ley 25/2003).**

**Esto no es el caso de los fondos Etica que se comercializarán en España porque:**

**- Etica SGR pagará en Italia sus impuestos de sociedad sobre las ganancias procedentes de la colocación de esos fondos;**

**- el inversor español pagará sus impuestos normales en España sobre sus plusvalías en caso de reembolsar sus participaciones en esos fondos.**

- También nos preocupa que se utilicen los mismos mecanismos de "ingeniería financiera" que utiliza la banca tradicional a la hora de buscar una sociedad espejo en un país como Luxemburgo, que favorece principalmente la rentabilidad de las inversiones, por muy legal que esta práctica pueda ser, nos lleva a cuestionar la gestión ética de dichos fondos.

**No se ha buscado una entidad espejo en Luxemburgo, ni se ha constituido alguna sociedad. Se ha obtenido la autorización de la Comisión de Vigilancia luxemburguesa a emitir fondos a través de un contrato de arrendamiento con una entidad luxemburguesa, GAM. GAM tributa en Luxemburgo según la normativa fiscal luxemburguesa.**

**La gestión de los fondos es la misma de los fondos que Etica SGR, considerada en el mundo una entidad pionera en las inversiones socialmente responsables, coloca en Italia desde el año 2003. La gestión es transparente y será justificada en toda la documentación de transparencia de Etica, incluido su informe anual de impacto.**

**Por fin cabe decir que utilizar instrumentos financieros de derecho luxemburgués es una práctica habitual para captar fondos de entidades internacionales interesadas en que su dinero tenga un impacto positivo y financiar las instituciones de microfinanzas.**

**Históricamente Banca Etica ha tenido una inversión en FEFISOL, Sicav luxemburguesa constituida para captar fondos de otras entidades interesadas en invertir en instituciones de microfinanzas.**

**Han participado en FEFISOL la Ong Financiera francesa SIDI, las entidades francesas socias de Febea NEF y Credit Cooperatif, el banco alemán GLS (asociado a GABV) y Caritas Foundation.**

**Otros fondos de inversión de derecho luxemburgués enfocados en reforzar instituciones de microfinanzas son el fondo SFRE (Sapphire) lanzado por la GABV y el fondo GLS**

**AI-Mikrofinanzfonds del banco alemán GLS adherido a la GABV.**

**Se trata por tanto de un instrumento financiero utilizado desde muchos años por las finanzas sostenibles sin ninguna finalidad de eludir impuestos.**

- Comprendemos la urgencia en la colocación de los Fondos de Etica SGR en España por la búsqueda de resultados a corto plazo, pero no entendemos cómo no se han priorizado de la misma manera la inversión en los Fondos de Impacto.

**Etica Sgr, mientras trabajaba a la operación para colocar los Fondos en España, ha trabajado - juntos con el Banco - a un proyecto de impacto, que ha llevado a la constitución de AImpact, el fondo instituido con Avanzi. El proyecto tiene también una colaboración con la Fundación Finanzas Éticas para desarrollar herramientas financieras de impacto en la economía solidaria española.**

- Por último, nos preocupa especialmente quién se va a encargar de gestionar la venta de Fondos en España, dado que el personal de Fiare ya está suficientemente sobrecargado de trabajo y absolutamente volcado en conseguir equilibrar el balance en España.

**Toda la plantilla ha recibido una formación adecuada y se están mejorando procesos y procedimientos para liberar tiempo hoy ocupado por actividades administrativas sin valor añadido y dedicarlo a actividad comercial. Cabe también decir que una colocación adecuada de los fondos de inversión, que no conlleva la necesidad de dotación patrimonial como el crédito, puede ayudar de manera sustancial en equilibrar el balance en España.**

Agradecemos de antemano la respuestas o reflexiones que el Consejo de Administración pueda realizar al respecto en la próxima Asamblea del 16 de Mayo.

Saludos cordiales

Manuel Adame Moldes. Socio número 138994

Coordinador del GIT Galiza Sur, en representación del todas las personas que lo componen

**Saludos cordiales**

**Padova, 14 maggio 2020**

**Per il Consiglio di Amministrazione**

**La Presidente Anna Fasano**

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio Franco Delben - del 12/05/2020**

Due domande per l'Assemblea dei Soci del 16 maggio 2020

**1. L'emergenza dovuta alla pandemia ha stravolto buona parte delle nostre consuetudini, per cui questa domanda e la relativa risposta si riferiranno inevitabilmente al periodo pre-lock down. Il potenziamento dell'informatica anche nelle Filiali, in particolare con l'introduzione del Bancomat Evoluto, ha avuto come conseguenza un minore afflusso di soci e/o clienti (o potenziali soci e/o clienti) alle Filiali (intendo ovviamente come presenze fisiche)?**  
**Se si', come e' immaginabile, ritengo sia da considerare che la nostra Banca ha alcune caratteristiche peculiari e innovative che derivano dai principi in base ai quali abbiamo scritto lo Statuto (trasparenza, valutazione socio-ambientale, ecc.). Una caratteristica di non poco conto e' il rapporto diretto e "rilassato" dei soci ma soprattutto dei clienti con la Banca attraverso gli operatori delle Filiali. A mio parere, il tempo che gli operatori dedicano a tale pubblico non deve essere considerato una perdita di tempo, ma un INVESTIMENTO, anche a fronte del fatto che da sempre abbiamo rinunciato alla pubblicita' tradizionale. E' esperienza comune, credo, che con noi il passa-parola e' la piu' certa forma di comprensione, diffusione e crescita. Anche i dipendenti, gli operatori delle Filiali in particolare, hanno questa possibilita' e questa responsabilita'. Passata l'emergenza, si pensa di porre attenzione a questa questione?**

**2. Ho letto la proposta di utilizzo dell'utile e la trovo ragionevole. Pero', a fronte della notevole consistenza di tale utile e soprattutto delle serie difficolta' economiche che l'attuale emergenza ha fatto sorgere in molte famiglie, e' pensabile che anche quest'anno si ripeta quanto la nostra Banca ha fatto una quindicina d'anni fa, prima della crisi del 2007-2009, cioe' la riduzione unilaterale e non sollecitata da alcuno degli interessi sui mutui prima casa? Ovviamente penso non ad una generalizzazione del provvedimento (non vorrei sembrare un *Cicero pro domo sua*), ma ai mutui contratti da persone o famiglie in obiettiva e comprovabile difficolta' economica a causa del virus.**

Grazie e buona Assemblea.

Franco Delben  
Socio n. 693

**RISPOSTA**

Caro Socio Franco Delben,

**1)** la diversa organizzazione delle filiali con dotazione di ATM evoluti e la spinta all'utilizzo degli strumenti informatici (area clienti) hanno sicuramente prodotto una fruizione qualitativamente diversa del contatto con la filiale, con riflessi anche di tipo quantitativo. Anticipo che post lock down questa scelta si rafforzerà in virtù delle seguenti considerazioni:

- il servizio di cassa, da ampia analisi condotta lo scorso anno, veniva utilizzato mediamente dal 10% della clientela gestita in filiale. Un numero esiguo di persone, data la non capillarità di punti di accesso alla banca e la presenza di un numero elevato di clienti 'costretti' all'utilizzo dei servizi della banca a distanza. Questa situazione generava potenziali inefficienze, riducendo la possibilità di un'azione matura e attiva sul profilo relazionale e consulenziale;

- il contatto con la clientela non è mai stato e non è considerato 'tempo perso'. Oggi abbiamo l'ambizione di responsabilizzare la platea della clientela per ricondurre la relazione 'de visu' a relazione consulenziale di alto livello, limitando i contatti a basso valore aggiunto diversamente gestibili;

- il piano strategico tuttora vigente disegna un doppio obiettivo:

1) universalità di accesso alla banca, da garantire tramite il canale on line a cittadini anche lontani dalle nostre sedi (filiali e BA) e/o a cittadini che non vogliono/non possono avere opportunità di contatto diretto.

2) rafforzare i presidi territoriali con nuove filiali (tre aperte nel 2019, una in apertura nel 2020) e Consulenti di Finanza etica.

Obiettivi, entrambi, che tendono a qualificare la relazione sull'ascolto dei fabbisogni consulenziali piuttosto che su servizi diversamente gestibili e caratterizzati da forte componente meccanica. (negoziazione assegni, versamenti, prelievi, pagamenti).

A distanza di mesi da questo cambio di paradigma organizzativo ci sembra di poter dire che questa strada venga generalmente apprezzata e che sia accresciuta la capacità delle strutture territoriali di farsi carico dell'attività di ascolto e cura della clientela e della nostra base sociale, come è aumentato il tasso di fruibilità dei servizi.

**2)** Giova ricordare a questo riguardo che la riduzione unilaterale delle condizioni dei mutui fu decisa in un momento di vivace ascesa dei tassi (del parametro euribor in particolare), come dispositivo di mitigazione di tale tendenza.

La situazione dei tassi odierni è ai minimi storici, senza - oggi - previsioni incrementali. Piccoli interventi produrrebbero un costo significativo per la banca e economie poco apprezzabili presso nostri soci e clienti.

Ricordiamo che nell'ultimo periodo abbiamo deciso, prima che intervenissero misure governative, di concedere la sospensione integrale delle rate sui mutui prima casa, su richiesta, senza costi aggiuntivi.

Sul tema della mutualità, abbiamo da subito messo a disposizione di soci e clienti (mentre altri attori del sistema bancario marcavano vistose assenze) anticipazioni sulla Cassa Integrazione a tasso zero.

Ci riserviamo naturalmente riflessioni più approfondite su ulteriori strumenti di mutualità da utilizzare in casi di conclamata necessità.

Un'ultima riflessione: stabilire oggi che l'utile d'esercizio della banca confluisce nella sua sostanziale interezza nel Patrimonio, significa rafforzare la capacità - in tempo di crisi - di assistere con il credito le nostre cooperative, associazioni, imprese, cittadine/i socie e soci. Banca Etica ha sempre tenuto fede alla sua vocazione di intermediario creditizio al servizio dell'economia reale e dell'economia civile. Intende continuare a onorare questo impegno.

Padova, 15 maggio

Per il Consiglio di Amministrazione  
La Presidente Anna Fasano

**ALLEGATO 2**  
**DOCUMENTO SULLE POLITICHE RETRIBUTIVE**



# PUNTO 4

## POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA

### INTRODUZIONE

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

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

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

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

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

Il gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica 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:

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

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

## INFORMATIVA AI SENSI DELLE 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;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela degli altri portatori di interesse;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso:
  - un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto;
  - il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e sostenibile.

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

- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata<sup>1</sup>, risulta in

<sup>1</sup> Sezione XI 2 quater



linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale<sup>2</sup>, in quanto non si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;

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

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

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

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

## PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

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

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Rif. Codice Etico delle società del gruppo

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

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

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

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

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

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

In ragione dell'entrata in vigore del Regolamento del 5.12.2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF per l'integrazione e la modifica della disciplina vigente alle disposizioni previste dalla Direttiva MiFID2/MiFIR che ha sostituito il Regolamento Congiunto Consob Banca d'Italia del 31 ottobre 2007<sup>4</sup>, Etica Sgr ha proceduto a un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali nuove disposizioni sulle "Politiche e Prassi di Remunerazione" della Sgr.

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

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

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

---

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



## A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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



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

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

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

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

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

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

Consiglio di Amministrazione

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

Direttore Generale: Luca Mattiazzi

Vice Direttore Generale: Roberto Grossi

Responsabile Funzione di Risk Management : Paolo Capelli

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

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

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

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

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

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

## B. ORGANI SOCIALI

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

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

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

### B.1) AMMINISTRATORI

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

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



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

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

Gli Amministratori della società partecipata **Etica Sgr**:

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

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

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

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

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

Gli Amministratori di **Cresud Spa**:

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

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

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

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

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

## B.2) SINDACI

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

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

nistrazione e/o del Comitato esecutivo, nonché eventualmente del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;

- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI**

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



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

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

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

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

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

### C1 L'ASSEMBLEA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## C.2 I CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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



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

### C.3 COMITATO REMUNERAZIONI

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

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

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

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

### C.4 COMITATO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE DI GRUPPO

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

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

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

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

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

## C.5 I DIRETTORI GENERALI

Dal 2016, con la seduta del 8 febbraio, il CdA di **Banca Etica** ha deliberato, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato con assemblea straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare al Direttore Generale tutte le decisioni relative a assunzioni (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale<sup>6</sup>), compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

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

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

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

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

---

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



## C.6 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione dei rischi (Funzione Risk Management) supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF;
- la Funzione di Revisione Interna (Funzione Internal Audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, 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, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi;
- Funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*): La funzione di revisione interna, 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.

## 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).

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

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

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

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

## D.2 COMPENSO VARIABILE

Al fine di:

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

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

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

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

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

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

Si ribadisce come, al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza che la componente variabile complessiva annua 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 del contenuta percentuale di quota di remunerazione variabile erogabile rispetto alla retribuzione fissa) e di correzione ex-post (cd. malus) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare, etc.

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

## D.2.1 Premio aziendale

In riferimento a **Banca Etica**:

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

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

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

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



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

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

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

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

- maggiormente in linea con le specificità della 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 vengono poi applicati meccanismi di soglia minimi (utile netto e texas ratio): entrambi condizionano l'erogazione del premio ad indicatori che misurano i rischi di non adeguata patrimonializzazione e di crescente deterioramento dei crediti rispetto al patrimonio della società.

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

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

In riferimento a **Etica Sgr**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per **Banca Etica**:

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

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



valutazione annuale e prevede il coinvolgimento dei responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate al Direttore Generale, con la collaborazione del 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% sulla parte variabile sulla parte fissa.

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

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

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

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

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

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

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

Dove:

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

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

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

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

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

Come espressamente previsto dalle Disposizioni<sup>7</sup> tali importi, così come il TFR e l'indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa

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

Tale patti possono essere composti da:

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

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

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

## E. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

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

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



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

## F. BANCHIERI AMBULANTI

Il presente paragrafo fa riferimento solo alla Capogruppo Banca Etica.

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

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

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

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

Con riferimento alle Disposizioni<sup>8</sup>, entrambe le componenti sono da considerare “ricorrenti” ed equiparate pertanto alla remunerazione fissa del personale, non avendo la parte variabile (come di seguito specificata) alcuna valenza incentivante.

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

## G) CONSULENTI DI FINANZA ETICA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## H) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

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

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

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

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

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

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

- la banca adotta politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:
  - coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
  - ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
  - che non prevedono alcun sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. A tal pro-



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

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

## INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE "G-J" ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013<sup>1</sup>

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 2019<sup>2</sup>:

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

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

<sup>1</sup> 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".

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

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

<sup>4</sup> 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione	4 <sup>14</sup>	0 <sup>15</sup>

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

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

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

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

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

<sup>18</sup> Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.

**ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA**

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

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

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

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

**BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO**

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

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



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

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

++ Rinuncia al compenso a favore di BE

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

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

<sup>^</sup> 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 <sup>20</sup>	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo <sup>21</sup>	0
Consigliere Giuglietti Gabriele <sup>22</sup>	0
Presidente Uscente Berrini Andrea	0

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

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

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

**ALLEGATO 3**

**QUESITO ASSEMBLEARE AL PUNTO 5 ALL'ODG \_ COMITATO ETICO**

**Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio JAVIER GOMEZ BENITO in data 12/05/2020**

**In relazione al Punto 5 all'Ordine del Giorno:**

De los 11 personas candidatas a formar parte del Comité Ético, hay 5 personas que no son socias de Banca Ética.

Pejman Abdolmohammadi no socio

Paolo Benanti no socio

Marino Callegar no socio

Maria Francesca De Tullio no socia

Nora Haydeé Rodriguez no socia

Renato Camarda socio

Pietro D'Argento socio

Javier Mendoza Jiménez socio

Ivana Pais no socia

Martina Pignatti Morano socia

Angela Santos Sánchez socia

Al Comité Etico se le pide entre otras custiones que colaboren en la actualización de los principios de mutualidad entre personas socias y de par cipación de las mismas.

Mi pregunta es, ¿Podemos pedir a personas que no son socias de Banca Etica, al margen de su profesionalidad, sabiduría y competencia, que colaboren en promover la mutualidad a par r de los valores coopera vos en un proyecto en el que ellos no par cipan como personas socias? ¿no deberíamos pedir que para ser miembros del Comite Etico se sea socio de Banca Etica?

**Traduzione**

Delle 11 persone candidate a far parte del comitato etico ce ne sono 5 che non sono socie:

....

Il Comitato Etico è invitato, tra l'altro, a collaborare all'aggiornamento dei principi di reciprocità tra i soci e la loro partecipazione.

La mia domanda è: possiamo chiedere alle persone che non sono soci di Banca Etica, indipendentemente dalla loro professionalità, saggezza e competenza, di collaborare per promuovere la reciprocità basata su valori cooperativi in un progetto in cui non partecipano come persone socie? Non dovremmo chiedere di essere soci di Banca Etica per diventare componenti del Comitato Etico?

**Risposta**

Gentilissimo socio Javier Gomez Benito,

in merito al quesito da te formulato possiamo affermare che nè lo Statuto approvato dai soci nè il Regolamento del Comitato Etico, anch'esso approvato dall'Assemblea mettono un limite al fatto che i componenti del Comitato Etico debbano essere soci della banca.

Questa causa di ineleggibilità non vale nemmeno per i candidati al Consiglio di Amministrazione e agli altri organi sociali.

Una delle ragioni che ha spinto la banca, fin dall'inizio a non obbligare i componenti del Comitato Etico ad essere soci sta nel fatto che, trattandosi di un organo consultivo e di garanzia, sono tenute in maggiore considerazione l'esperienza e la moralità della persona piuttosto che l'appartenenza. Per tornare al tuo

esempio è ben possibile che una persona sia esperta di mutualismo e di pratiche di partecipazione pur non essendo socia della banca, uno sguardo esterno, a volte, può fornire contributi e punti di vista illuminanti su dinamiche interne.

In passato e, tuttora, nel Comitato Etico hanno seduto e siedono persone non socie.

Ricordiamo infine che il potere di proposta dei candidati sta in capo ai soci. Ciò significa che sono i soci ad aver candidato dei non soci e lo hanno fatto consapevolmente. Sarà inoltre l'assemblea dei soci, organo sovrano e libero, a selezionare i componenti del Comitato Etico mediante il voto.

### **Traduzione risposta**

estimado socio Javier Gómez Benito,

Con respecto a la pregunta que ha formulado, podemos afirmar que ni los Estatutos aprobados por los socios ni el Reglamento del Comité Etico, también aprobado por la Asamblea de Socios limitan el hecho de que los miembros del Comité Etico deben ser socios del banco.

Esta causa de inelegibilidad ni siquiera se aplica a los candidatos para a los Consejo de Administración y otros organismos corporativos.

Una de las razones que impulsaron al banco, desde el principio, a no obligar a los miembros del Comité Etico a ser socios, es que, al ser un organismo de garantía, la experiencia y la moralidad de la persona en lugar de pertenecer.

Para volver a tu ejemplo, es muy posible que una persona sea experta en mutualismo y prácticas de participación, incluso si no es socio del banco, una mirada externa a veces puede proporcionar contribuciones y puntos de vista esclarecedores sobre la dinámica interna.

En el pasado y aún en el Comité Etico, los no socios se han sentado y sentado.

Por último, le recordamos que el poder de propuesta de los candidatos recae en los socios. Esto significa que los socios son candidatos para no socios y lo han hecho conscientemente.

La Asamblea, órgano soberano y libre, también seleccionará a los miembros del Comité mediante votación.