



POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DI ETICA SGR

**Documento in approvazione all'Assemblea dei Soci
in data 23 aprile 2025**



Sommario

PREMESSA	3
PRINCIPI GENERALI	5
nell'ambito del perimetro Dipendenti, a rafforzare quanto già previsto dalle attuali previsioni normative interne (indicatori ambientali sono già presenti nell'attuale accordo sindacale che definisce la metodologia di calcolo dei premi aziendali di produttività per i dipendenti). Inoltre, su tale misura si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio, e che, dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, potrà essere applicato per il calcolo del Premio aziendale 2025 (in erogazione 2026).	7
PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	7
A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"	8
B) ORGANI SOCIALI.....	11
B.1) Amministratori	11
B.2) Sindaci	12
B.3) Organismo di Vigilanza (costituito ai sensi del D.Lgs 231/01)	12
B.4) Soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Società e dei Fondi	12
C) PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE VERSO IL PERSONALE DIPENDENTE	13
C.1) Assemblea	13
C.2) Consiglio di Amministrazione	14
C.3) Comitato Remunerazioni di Gruppo	14
C.4) Comitato Rischi di Gruppo	15
C.5) Comitato Risorse Umane di Gruppo	16
C.7) Funzione di Conformità (Compliance)	16
C.8) Funzione di controllo del rischio (Risk Management)	16
C.9) Funzione di Revisione Interna (Internal Audit)	17
C.10) Area Gestione Risorse Umane	17
C.11) Area Legale e Affari Societari	17
C.12) Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	17
D) PERSONALE DIPENDENTE	18
D.1) COMPENSO FISSO	18
D.2) COMPENSO VARIABILE	19
E) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI.....	26



PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche retributive di Etica Sgr (di seguito anche la “Sgr” o la “Società”) e intende garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi e i meccanismi di remunerazione che regolano la Società. Le politiche retributive, redatte con il coinvolgimento, dell’Area Gestione Risorse Umane, sono esaminate dal Consiglio di Amministrazione dopo aver acquisito la valutazione della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management. La valutazione della Funzione di Compliance è relativa alla rispondenza delle politiche retributive al quadro normativo di riferimento mentre la valutazione della Funzione di Risk Management è relativa agli aspetti legati ai controlli di competenza per la verifica che i principi del sistema premiante siano strumentali al mantenimento della sostenibilità dell’impianto premiante, in particolare come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR.

Come previsto dallo Statuto di Etica Sgr, l’Assemblea dei Soci 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.

Il Consiglio di Amministrazione approva almeno una volta all’anno il testo delle politiche di remunerazione da portare all’approvazione dell’Assemblea. L’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione non deve risalire a più di 12 mesi dall’ultimo esame.

Annualmente, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, in occasione dell’assemblea di bilancio, fornisce adeguata informativa relativamente all’attuazione delle politiche di remunerazione approvate.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La normativa di riferimento per la redazione del presente documento è la seguente:

- Regolamento delegato della Commissione 2021/923/UE del 25/3/2021 - (definizione Personale più rilevante) che integra le Direttive del Parlamento Europeo e del Consiglio 2019/878/UE (CRD V) e 2013/36/UE (CRD);
- Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell’attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva
- Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio;
- Regolamento (UE) n. 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (di seguito anche “il Regolamento UE”);
- Direttiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014, modificativa della Direttiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 luglio 2009;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento;
- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la Direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le



misure di conservazione del capitale;

- Linee Guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della Direttiva UCITS e AIFMD;
- Linee Guida sui rischi ambientali e climatici del 27/11/2020 della Banca Centrale Europea;
- Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023);
- Orientamenti EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali (EBA/GL/2021/04), ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD);
- Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e s.m.i. - Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia;
- Regolamento Banca d'Italia del 5/12/2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, aggiornato il 23 dicembre 2022, definito con il termine "il Regolamento";
- Circolare Banca d'Italia n.285/2013 - 37° aggiornamento del 24/11/2021 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che recepisce le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (CRD V), definita di seguito per brevità "Disposizioni";
- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali - Banca d'Italia - 8 aprile 2022";
- Richiamo di attenzione Consob n. 1/24 del 25 luglio 2024 relativo a "L'adeguamento agli obblighi in materia di "finanza sostenibile" nella prestazione dei servizi di investimento";
- Comunicazione della Banca d'Italia del 25 marzo 2019 prot. n. 0392623/19;
- Comunicazione della Banca d'Italia del 16 novembre 2020 prot. n 1514727/20.



PRINCIPI GENERALI

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

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle Società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di Gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- in particolar modo promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di una persona collaboratrice o di gruppi di persone collaboratrici sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della religione, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'appartenenza sindacale, dell'età e della disabilità;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela degli altri portatori di interesse;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso rispettare:
 - il rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante alla persona con il ruolo di Direttore/Direttrice Generale – e quella più bassa;
 - il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e sostenibile.
Tali rapporti garantiscono una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica, contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- prevedere che la remunerazione del personale dipendente delle Società del Gruppo, nonché dei componenti degli Organi Sociali presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile (quest'ultima non dovrà superare il 15% della componente fissa della remunerazione annua lorda) in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata¹ e alle regole di trasparenza e correttezza riguardanti la prestazione dei servizi di investimento, risulta in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale², in quanto si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico, sociale ed ambientale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse.

Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto

¹ Cfr. Disposizioni Banca d'Italia - Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, Sezione XI, par. 2 quater

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo



della Capogruppo³ e dell'art. 4 di Etica Sgr⁴, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁵, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

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

Quanto sopra è in applicazione delle previsioni normative in tema di sostenibilità, di rischi climatici e di rischi derivanti da cause ambientali, sociali e di governance (ESG - Environmental, Social, Governance). Di conseguenza ed in coerenza con il dichiarato, tutto il sistema di remunerazione del Gruppo, i sistemi di valutazione del personale e i sistemi di riconoscimenti economici di merito (sia per la parte fissa che variabile della remunerazione), in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo.

Nella specifica presa in carico delle Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali dell'8 aprile 2022 Banca Etica ha redatto un piano triennale di progettualità in ambito ESG, declinando al suo interno le tempistiche di adeguamento delle principali policy aziendali e dei sistemi organizzativi e gestionali della Banca. Tale piano è stato visionato, discusso e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17/01/2023. La redazione del piano è stata, inoltre, definita a livello di Gruppo, integrando la progettualità in ambito ESG sviluppata dalla controllata Etica Sgr.

All'interno del "Cantiere Strategia" definito nel piano triennale ESG è stata individuata una specifica linea d'azione denominata "Remunerazioni". Tale linea d'azione, dopo un'attività di assessment volta a definire un framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG, ha portato, nel 2024:

- nell'ambito del processo di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti del Gruppo, all'individuazione di specifici obiettivi ESG⁶ ai quali agganciare la definizione del Premio aziendale (erogazione 2025);

³ Art.5 dello Statuto di Banca Etica cita:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶ Esempi di obiettivi ESG assegnati: integrazione tra Finanza Etica e Finanza di Impatto nell'ambito della strategia di investimento sostenibile; definizione di



- nell'ambito del perimetro Dipendenti, a rafforzare quanto già previsto dalle attuali previsioni normative interne (indicatori ambientali sono già presenti nell'attuale accordo sindacale che definisce la metodologia di calcolo dei premi aziendali di produttività per i dipendenti). Inoltre, su tale misura si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio, e che, dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, potrà essere applicato per il calcolo del Premio aziendale 2025 (in erogazione 2026).

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

In ragione dell'entrata in vigore del Regolamento del 5.12.2019 e s.m.i. 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, Etica Sgr ha proceduto nell'anno 2020 ad un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali disposizioni sul presente documento.

In base a tale analisi, Etica Sgr conferma la valutazione che soddisfa i requisiti per essere definita gestore significativo.

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

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

In particolare, la definizione di "gestori significativi" – ai sensi dell'art. 31, comma 1, del Regolamento - è contenuta nell'Allegato 2, paragrafo 4⁷ del Regolamento stesso e prende le mosse dall'enunciazione del "Principio di proporzionalità" di cui la Sgr, viste le proprie caratteristiche patrimoniali e organizzative, si era avvalsa nelle precedenti versioni delle Politiche e Prassi di Remunerazione, ai sensi del quale "*i gestori osservano le disposizioni del Regolamento con modalità appropriate alle loro caratteristiche, alle dimensioni, all'organizzazione interna, alla natura, portata e complessità delle attività svolte, nonché al numero e alla dimensione degli OICVM e dei FIA gestiti*".

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

Le funzioni di controllo della Sgr operano in coordinamento con quelle della Capogruppo, recependo gli indirizzi

metriche di rischio ESG e relativa integrazione nella gestione del rischio finanziario; sviluppo e applicazione di una metodologia per la misurazione dell'impatto ESG; definizione di un piano di comunicazione ESG; definizione di strategie per la sensibilizzazione e la promozione di iniziative green.

⁷ Regolamento, Allegato 2, paragrafo 4: "Si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro. Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252". Ai fini di tale definizione, la nota n. 6 dell'Allegato 2 al Regolamento chiarisce poi che le gestioni conferite in delega o in convenzione sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegante o conferente, mentre quelle effettuate in delega o in convenzione non rilevano ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del delegato.



emanati da quest'ultima.

In quanto gestore significativo, Etica Sgr in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF – parte 4, Titolo III non ha costituito un proprio Comitato Remunerazioni in quanto, in base alla deroga prevista dal Regolamento, la Capogruppo ha istituito un proprio Comitato Remunerazioni (con delibera del 31 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione). Tale comitato assolve le sue funzioni per tutto il Gruppo.

Inoltre, con delibera del 9 giugno 2020 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha definito di dotarsi del Comitato Rischi di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica Sgr.

È stato inoltre istituito nel 2016 da parte della Capogruppo, Banca Etica, un Comitato per le Politiche del Personale di Gruppo. Al fine di rafforzare il presidio strategico a livello di Gruppo sulle politiche delle Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica ha deliberato nella seduta del 16 luglio 2020, una modifica ad attribuzioni e funzionamento del già istituito Comitato Risorse Umane di Gruppo, con decorrenza dal 1° settembre 2020.

In particolare, il Comitato istruisce e propone linee di indirizzo strategico in tema di:

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

Inoltre, per assicurare il miglior funzionamento del Comitato nonché favorire l'attuazione all'interno del Gruppo delle linee di indirizzo da esso definite, è stata assunta un HR Director di Gruppo.

A) IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In applicazione della normativa di riferimento in materia, citata anche nello specifico paragrafo, 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.

Come per la Capogruppo le tabelle riportano i nominativi degli MRTS (Material Risk Takers) che sono individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle tabelle.



Alla luce di quanto sopra, per il 2025 sono stati individuati, come personale più rilevante di Etica SGR n. 13 soggetti, come da Tabelle seguenti

DIRETTIVA 2013/36/UE come aggiornata dalla Dir. 2019/878/UE - Articolo 92 comma 3 lett a) e b)

(...) le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente comprendono almeno:

3.a) Tutti i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza

<u>Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione</u>		
Persone più Rilevante 2024	Personale più Rilevante in essere a gennaio 2025	Variazioni e note
Numero: 9 <ul style="list-style-type: none">● Carlizzi Marco: Presidente● Lamberto Floristan Adriana Vice Presidente● Selmi Monica● Cattarin Paolo● Capotorti Carlo● Binacchi Elisabetta● Ferri Giovanni● Palladino Giacinto● Thomson Mary	Numero: 9 <ul style="list-style-type: none">● Carlizzi Marco: Presidente● Lamberto Floristan Adriana Vice Presidente● Selmi Monica● Cattarin Paolo● Capotorti Carlo● Binacchi Elisabetta● Ferri Giovanni● Palladino Giacinto● Thomson Mary	In data 23 gennaio 2025 si è dimessa la consigliera: <ul style="list-style-type: none">● Selmi Monica

<u>Alta Dirigenza</u>		
Persone più Rilevante 2024	Personale più Rilevante 2025	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none">● Mattiazzi Luca: <i>Direttore Generale</i>● Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i>	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none">● Mattiazzi Luca: <i>Direttore Generale</i>● Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i>	Nessuna variazione



3.b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo e sulle unità operative aziendali rilevanti dell'ente

<u>Responsabili funzioni di controllo</u>		
Persone più Rilevante 2024	Personale più Rilevante nel 2025	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none">● Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i>● Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management</i>⁸	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none">● Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i>● Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management</i>	Nessuna variazione

Si precisa che, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale, la responsabilità delle Risorse Umane è in capo direttamente al Direttore Generale.

Alla luce di quanto sopra, la categoria del "Personale più rilevante" risulta formata

Persone più Rilevante 2024	Personale più Rilevante dal 24 gennaio 2025
<ul style="list-style-type: none">● Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 9● Alta Dirigenza 2● Responsabili Funzioni di controllo 2	<ul style="list-style-type: none">● Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 8● Alta Dirigenza 2● Responsabili Funzioni di controllo 2
TOTALE 13	TOTALE 12

E' stata attivata la procedura per la sostituzione della persona consigliera.

Non è previsto tra il Personale più Rilevante il Responsabile della Funzione di Internal Audit, in quanto tale funzione è accentrata alla Capogruppo.

Dal 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni statutarie, è stato rinnovato con il numero di 9 membri.

Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM a un ente gestore esterno, soggetto ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione e la cui policy di remunerazione è stata approvata dallo stesso CdA.

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

⁸ Dal 1° novembre 2022 l'attuale responsabile della Funzione Risk Management è stato inquadrato come dirigente.



Amministrazione.

Come per la Capogruppo, il Personale più Rilevante è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della SGR, che prevede un processo sviluppato in più fasi:

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

Al processo di valutazione non sono direttamente collegati riconoscimenti economici variabili (fatta eccezione per il premio dei Dirigenti come specificato in seguito).

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.

B) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali di Etica Sgr punta a coniugare professionalità e sostenibilità e garantire il rispetto della vigente normativa. I compensi attribuiti agli organi Sociali della Società sono stati deliberati, rispettivamente, per il triennio 2023 – 2025 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023, mentre per il triennio 2022 – 2024 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2022.

Per tutti i componenti degli organi sociali del Gruppo non sono previsti compensi variabili della remunerazione.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori di Etica Sgr:

- sono destinatari unicamente di un compenso fisso, di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile di remunerazione, neppure di quelle legate a indici di redditività o utili ad eccezione del gettone di presenza;
- l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Gli Amministratori di Etica Sgr sono tutti non esecutivi.

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

Si precisa che nell'anno 2024:

- Un componente del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fa parte dell'Organismo di Vigilanza e percepisce un compenso per tale attività. Due dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fanno parte del Comitato Investimenti e percepiscono un compenso per tale attività.
- Uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr è stato nominato Responsabile



del Controllo dell'operato della Funzione Internal Audit e percepisce un compenso per tale attività.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate Parte D, Sezione 6, paragrafo 1 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) Sindaci

I Sindaci, rispettivamente ai sensi dell'art. 41 dello Statuto Sociale e dell'art. 2402 c.c., sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente del Collegio e per i sindaci effettivi e di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione 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 ad eccezione del gettone di presenza, né di compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile, prevista per gli organi di Gestione e Controllo della Società, comunemente detta Polizza D&O (Director and Officers).

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte Parte D, Sezione 6, paragrafo 1 della Nota Integrativa al Bilancio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.3) Organismo di Vigilanza (costituito ai sensi del D.Lgs 231/01)

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito ai sensi del D.lgs. 231/01 è previsto come riconoscimento economico un compenso fisso. Tale compenso è stato riconosciuto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e per il secondo membro dell'OdV che è Consigliere, il terzo componente dell'Organismo non percepisce alcun compenso essendo dipendente della Società.

B.4) Soggetto incaricato della revisione legale dei conti della Società e dei Fondi

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



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

Etica Sgr, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Società ha adottato sono in linea con i principi dichiarati nel Codice Etico della Società e con la Policy Risorse Umane di Gruppo deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo il 14 ottobre 2014 e s.m.i. , 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 Sgr.

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

In particolare:

C.1) Assemblea

Secondo quanto prevede lo Statuto in vigore, approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 maggio 2020, l'Assemblea:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- delibera su tutte le materie rimesse ai sensi di legge e dello Statuto;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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

All'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni, oltre alla neutralità rispetto al genere (come da Circolare 285 – PP – Titolo IV – Cap.



2 – Sez. II – Par. 1 e Orientamenti EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali (EBA/GL/2021/04)).

C.2) Consiglio di Amministrazione

Come previsto dal Regolamento, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari, misurabili e coerenti con le scelte complessive della 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 dall'Assemblea in conformità a quanto definito nel paragrafo 5.3 dell'Allegato 2 del Regolamento in relazione ai compiti delle funzioni di controllo, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, in base all'impegno e alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti e provvede 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;
- stabilisce la nomina e la revoca dei/delle responsabili delle funzioni di controllo interno;
- vigila 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;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- dà attuazione alle politiche e prassi definite a livello di gruppo attraverso la Direzione Generale; fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea con cadenza annuale;
- assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

C.3) Comitato Remunerazioni di Gruppo

Etica Sgr, avvalendosi della deroga prevista dal Regolamento, non ha costituito un proprio Comitato Remunerazioni, avendo la Capogruppo nella riunione di Consiglio del 9 giugno 2020 definito di dotarsi di un Comitato di Remunerazioni, che ha esteso le proprie funzioni a tutto il Gruppo.

Il Comitato è composto da tre a cinque componenti, scelti fra i Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo, tutti non esecutivi ed in maggioranza dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147 ter co. 4 e 148 co. 3 del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza, dalla Circolare Banca d'Italia 263/2006, Titolo V capitolo 5 nonché dall'art. 31 dello Statuto della Banca.

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

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



In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del gruppo;
- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal Consiglio di Amministrazione e da sottoporre alle Assemblee delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci;
- si esprime sugli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante";
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. In particolare, si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sulle logiche e sugli strumenti che definiscono il sistema premiante di volta in volta adottato e sull'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo e degli investitori;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

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 Rischi di Gruppo

A partire dal 2020 il Gruppo ha deciso di dotarsi di un Comitato Rischi di Gruppo avente le stesse caratteristiche del Comitato Remunerazioni in termini di numero dei componenti, indipendenza e professionalità degli stessi.

Tra gli altri compiti il Comitato Rischi accerta, ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, che i criteri sottesi al sistema di remunerazione della banca siano coerenti con il RAF (Risk Appetite Framework) di Gruppo.



C.5) Comitato Risorse Umane di Gruppo

Dal febbraio 2016 (delibera del CdA dell'8/02/2016) il Gruppo si avvale di un Comitato Risorse Umane di Gruppo, disciplinato nel Regolamento di struttura di Banca Etica. La delibera del Cda della Capogruppo del 17 dicembre 2024 ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

Al Comitato partecipano:

- la persona, componente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con apposita delega;
- i Direttori Generali Banca Etica ed Etica Sgr;
- l'HR Director di Gruppo che lo presiede.

Il Comitato ha come obiettivi:

- indirizzare le politiche e le prassi della funzione HR di Gruppo
- condividere le progettualità e le attività da realizzare in ambito HR
- monitorare e coordinare gli orientamenti relativi ad accordi sindacali

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

C.6) Direttore Generale

L'Assemblea Straordinaria del 26 aprile 2018 ha approvato modifiche allo Statuto della Società riguardanti i poteri del Direttore Generale in materia di personale. Tali modifiche sono state recepite dal Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr con 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 al personale dipendente, inclusi i dirigenti. I dipendenti inquadrati come dirigenti sono il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e il Responsabile della Funzione Risk Management.

C.7) Funzione di Conformità (Compliance)

La Funzione di Conformità 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 alla Società, in modo da poter contenere gli eventuali rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Per il Responsabile della Funzione di Conformità è prevista una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

C.8) Funzione di controllo del rischio (Risk Management)

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

Per il Responsabile della Funzione di controllo del rischio è prevista una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.



C.9) 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 alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

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

C.10) Area Gestione Risorse Umane

Supporta il Direttore Generale e le altre aree nell'implementazione delle politiche di remunerazione della Società e predispone i report necessari per la loro valutazione e verifica.

C.11) Area Legale e Affari Societari

Verifica che quanto riportato nelle politiche di remunerazione sia coerente con quanto previsto nella struttura societaria con particolare riferimento agli esponenti aziendali.

C.12) Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

In conformità con le indicazioni delle Disposizioni, si segnala come il Gruppo si sia dotato negli anni di indicatori di monitoraggio delle dinamiche di remunerazione di genere presenti nei Bilanci integrati di Banca Etica ed Etica Sgr, pubblicati annualmente nei siti istituzionali.

Nel corso del 2021 inoltre il Gruppo ha definito uno strumento denominato "Osservatorio di genere di gruppo", che ha l'obiettivo di monitorare l'evoluzione storica nel triennio delle principali dinamiche organizzative legate direttamente o indirettamente alle politiche di remunerazione di tutto il personale (compreso quindi anche il personale più rilevante), in particolare in termini di remunerazioni medie, inquadramenti, ruoli di responsabilità. Questo sia con una lettura consolidata che per singole realtà. A partire dal 2024 gli indicatori dei Gender Gap risultati più rilevanti vengono aggiornati con cadenza semestrale.

Inoltre in data 2 maggio 2022 (confermate con audit del 20 aprile 2024) il Gruppo Banca Etica ha ottenuto la certificazione ISO 30145:2021 Diversity and Inclusion Management e la dichiarazione di verifica di adozione degli indicatori di certificazione Uni:PdR 125:2022 - Linee guida sui sistemi di gestione per la parità di genere.

Dal 20 aprile 2024 il Gruppo Banca Etica ha ottenuto una nuova certificazione: ISO 53800:2024.

Inoltre, per rafforzare l'impegno a monitorare e a sviluppare politiche di remunerazione attente alla questione di genere, nel nuovo Piano Strategico 2025 - 2028 il Gruppo ha confermato gli indicatori del quadriennio precedente, ma con obiettivi quantitativi più sfidanti. Nello specifico:

- % donne con posizione di responsabilità - % donne nel totale della popolazione (da -15 <x< 15 punti a -6 <x< 6 punti);
- Gender pay gap per i quadri di 3° e 4° livello (da 90% <x< 110% a 95% <x< 105%).

Alla luce delle citate Disposizioni, il Regolamento del Comitato Remunerazioni è stato integrato con delibera del 29/03/2022, prevedendo tra le sue funzioni anche l'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.



Con i diversi strumenti sopra descritti il Gruppo ritiene di poter monitorare con attenzione tutti i processi attinenti direttamente o indirettamente alle remunerazioni, al fine di garantire l'aderenza alle previsioni normative in termini di neutralità delle politiche di remunerazioni rispetto al genere.

Infine, dal 7 febbraio 2023 il CdA ha adottato una specifica Policy D&I (Diversity and Inclusion), quale parte integrativa della Policy Risorse Umane di Gruppo.

D) PERSONALE DIPENDENTE

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

Quanto riportato nel presente paragrafo risponde alle previsioni di informativa prevista dal Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea:

Tabella EU REMA - Informativa qualitativa

Punto b) "Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante;

Punto c) "Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione";

Punto d) "Rapporti tra le componenti fissa e variabile della retribuzione";

Punto e) "Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione";

Punto f) "Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine;

Punto g) "La descrizione dei parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile.

Come già specificato in precedenza, Etica Sgr assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile di tutto il personale comprese le retribuzioni del Direttore Generale e degli altri dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla normativa.

La struttura retributiva riservata al personale dipendente è strutturata sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa e i benefit;
- la remunerazione variabile;

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

È stato avviato un percorso per definire la possibilità di aumentare il valore limite del 15%, valutando una percentuale che seppur mantenendo il principio di equilibrio possa premiare il merito delle persone lavoratrici.

La composizione della remunerazione fissa e variabile è stata adeguata nel 2025 sulla base della disciplina vigente e della normativa CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) per la rendicontazione di sostenibilità.

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, Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, di riferimento sia per i Dirigenti sia per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali), dipende tra l'altro dalle competenze maturate negli anni e dalla professionalità acquisita nel tempo.

Il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale, compatibilmente con i poteri a lui 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 eventuale normativa Interna (quali, ad esempio, le indennità di trasferimento, compenso per prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi), ovvero frutto di pattauzioni 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. il comodato d'uso di un immobile).
- contributo aziendale al Fondo Pensione Integrativo
- polizza sanitaria, infortuni e long term care

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

L'Allegato 2 al Regolamento, al paragrafo 1, definisce remunerazione variabile *“ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance del gestore o degli OICVM e dei FIA”*.

La componente variabile deve essere misurata al netto dei rischi concernenti l'operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (*ex ante risk-adjustment*) e tenere conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi.

Il rapporto fra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in particolare di quello rientrante tra il personale più rilevante. I gestori fissano ex-ante i limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa. In presenza di una maggiore incidenza della parte variabile su quella fissa, vanno adottati criteri maggiormente prudenziali (secondo quanto previsto dal paragrafo 6.2 dell'Allegato 2 del Regolamento).

In tali condizioni, la componente variabile è inoltre sottoposta a meccanismi di correzione ex post quali i sistemi di *malus* e *claw-back* (i primi operano durante il periodo di differimento e possono fare



in modo che la remunerazione variabile maturata si riduca in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale o agli obiettivi di compliance; i secondi consistono nella restituzione di un compenso già pagato al personale). Questi meccanismi sono idonei a riflettere i livelli di performance del gestore e degli OICVM al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Questi compensi vengono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea e tengono conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Non essendo previsti sistemi incentivanti individuali, 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;
- 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.
- eventuali erogazioni straordinarie (erogate anche nella modalità del fringe benefit), deliberate dalla Direzione o dal Consiglio di Amministrazione o frutto di accordi sindacali, in caso di specifiche situazioni aziendali o per riconoscimenti di risultati aziendali o di Gruppo particolarmente significativi;
- eventuali forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro: compenso di ingresso, cd welcome bonus, che non concorre a determinare il cap variabile sul fisso se corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
- eventuale premio in azioni deliberato annualmente dai CdA delle Società del Gruppo;
- eventuali patti di stabilità;
- indennità per preavviso superiore a quello definito da CCNL.

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 remunerazione fissa complessiva annua lorda. Tale valore limite è pari al 15%, tenendo conto del "percorso" di valutazione in atto, sopracitato.

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 Sgr o di violazione delle Istruzioni di Vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale obbligo è circoscritto a nr. 5 anni successivi alla corresponsione.

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

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano attraverso la pubblicazione del presente documento nella intranet aziendale, 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, all'interno dei colloqui previsti nel processo di valutazione.

Coerentemente con quanto previsto per tutte le persone lavoratrici del Gruppo Banca Etica, in generale, per quelle di Etica Sgr 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 a tutto il personale dipendente, è correlato a risultati aziendali raggiunti dalla Società nel corso dell'anno, alle responsabilità individuali e alla qualità del lavoro svolto in termini di efficacia ed efficienza al termine del processo di valutazione professionale e in caso di esito positivo dello stesso. Non sono previsti sistemi incentivanti individuali e la parte variabile in Etica Sgr comprende, per tutti i dipendenti, inclusi i Responsabili delle Funzioni di controllo, non dirigenti.

Per le persone Dirigenti, a partire dal 2024, nell'ambito delle "Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022" sono stati inseriti all'interno del processo di valutazione specifici obiettivi ESG definiti annualmente, alla luce delle indicazioni del Piano strategico e del documento definito I.A.F. - Impact Appetite Framework. Il loro peso è pari al 15% dell'insieme degli obiettivi assegnati. Il grado di raggiungimento degli stessi è uno degli elementi necessari per la definizione della parte variabile della remunerazione.

In linea con gli Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 non è previsto alcun sistema incentivante per tutte le persone lavoratrici dipendenti, compresi quindi anche i soggetti rilevanti. Pertanto, vengono rispettate le indicazioni della normativa che invita "a non creare conflitti di interesse o incentivi che possono indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente"⁹.

o Premio aziendale

- Per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.48 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, 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, Etica Sgr ha recepito il meccanismo già adottato in Banca Etica che vede l'importo determinato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preciso meccanismo di calcolo che è stato deliberato nella seduta del 30 marzo 2021 ed è così definito:
 - viene determinata la base di calcolo come segue: retribuzione lorda mensile alla quale viene applicato il coefficiente di rivalutazione individuato per la definizione del premio erogato ai dipendenti;

⁹ Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023)



- alla base di calcolo così definita si applica il seguente meccanismo di determinazione del premio:
 - il 70% della base di calcolo;
 - una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione complessiva da parte del Cda degli obiettivi assegnati ai/alle Dirigenti ad inizio anno, all'interno dello specifico processo di valutazione a loro dedicato.

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

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.

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

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, già dall'esercizio 2020, risultano rispettate le due nuove soglie di seguito:

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

In conseguenza di ciò, si è deciso di inserire, negli accordi con le parti sociali, i due parametri come elementi di condizione dell'erogazione del premio stesso.

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell' Area Gestione Risorse Umane 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 con le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria un nuovo accordo integrativo aziendale in data 10 dicembre 2018.

Dall'8 maggio 2018 per Etica Sgr sono stati sottoscritti annualmente accordi con le Organizzazioni Sindacali per inserire la possibilità che parte del premio aziendale (già a partire dall'erogazione 2018 riferita ai risultati di esercizio del 2017) possa essere usufruita 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).

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

- ROE (*Return On Equity* - 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).

Pur essendo già presenti indicatori ESG negli attuali meccanismi di calcolo del premio aziendale sia di Banca Etica che di Etica Sgr, alla luce delle "Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi



climatici ed ambientali del 8 aprile 2022” si ritiene opportuno rafforzare quanto già previsto introducendo nuovi indicatori più sensibili a misurare l’effettivo impatto socio - ambientale, avvalendosi di:

- obiettivi ESG già presenti nel Piano Strategico di Gruppo 2021-2024
- indicatori ESG specifici per Etica Sgr

Su tale punto si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio e che, dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, potrà essere applicato per il calcolo del Premio aziendale 2025 (in erogazione 2026).

o 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 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.

In caso di ulteriore erogazione si applicano le condizioni previste per il premio aziendale come riportate nel paragrafo dedicato

Le informazioni sul compenso corrisposto ai Dirigenti sono riportate nella Nota integrativa al Bilancio.

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 Gestione Risorse Umane, valutate le richieste, decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

o Benefici pensionistici discrezionali

Etica Sgr non prevede benefici pensionistici discrezionali in coerenza con le Politiche e prassi di Remunerazione del Gruppo Banca Etica.



o 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, garantendo la coerenza con la complessiva impostazione della politica di remunerazione di Gruppo. Nel caso sia corrisposto in un’unica soluzione al momento dell’assunzione, non concorre a determinare il cap variabile sul fisso del primo anno.

o 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.

Etica Sgr non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti *golden parachute* definiti da Banca d’Italia e dal Regolamento 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 Etica Sgr ed il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati, fatte salve le previsioni di legge e le previsioni e le procedure conciliative definite dal CCNL Dirigenti del Credito vigente, 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 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%

Tali importi, così come il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e l’indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

Per tutto il personale non sono previsti altri compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad eccezione dell’eventuale penale forfettaria definita all’interno dei patti di stabilità.

o Patto di stabilità

I patti di stabilità sono strumenti contrattuali per garantire il reciproco impegno della stabilità del rapporto di lavoro per un massimo di 36 mesi totali.

La determinazione di tali riconoscimenti sarà debitamente motivata, così come previsto dalle Disposizioni sulla base dei fattori individuati dal Paragrafo 146 degli Orientamenti EBA in materia di



politiche di remunerazione¹⁰.

Tali patti possono essere composti da:

- un eventuale riconoscimento da parte della Sgr 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 Sgr, 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.

Responsabili delle Funzioni di Controllo

La retribuzione dei responsabili delle Funzioni di Controllo (Risk Management e Compliance & Antiriciclaggio) è adeguata al ruolo ricoperto e allineata con quella degli altri Responsabili di Area, mentre a partire dal 2023 il Risk Manager, in quanto divenuto dirigente, è inserito nella metodologia di valutazione e premialità dei dirigenti, utilizzando criteri di valutazione che si basano su obiettivi qualitativi delle Funzioni di Controllo

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 remunerazione annua fissa dei medesimi soggetti ed è soggetta alle clausole di claw back e malus.

Per quanto riguarda la Funzione di Revisione interna, svolta in outsourcing dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e stabilita dai contratti in essere.

o Azioni della Capogruppo

Etica Sgr, per rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo Banca Popolare Etica, può attuare forme di distribuzione gratuita ai propri dipendenti di azioni della Capogruppo, attraverso uno specifico Piano di attribuzione.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2024 e il riconoscimento non è più subordinato alla specifica deliberazione di approvazione dell'Assemblea dei Soci. Infatti, con l'innovazione legislativa intervenuta con decorrenza 27 marzo 2024¹¹ a favore dei cosiddetti Emittenti

¹⁰ Par. 146 Orientamenti EBA: *Nel valutare e considerare se l'attribuzione di un bonus di mantenimento al personale più rilevante sia appropriata, gli enti e le autorità competenti possono tenere conto almeno di quanto segue:*

a. le preoccupazioni che comportano il rischio che un determinato membro del personale possa scegliere di lasciare l'ente;

b. i motivi per cui il mantenimento di tale membro del personale è fondamentale per l'ente;

c. le conseguenze se il membro del personale interessato lascia l'ente; e

d. se l'importo del bonus di mantenimento riconosciuto è necessario e proporzionato per trattenere il membro del personale interessato.

¹¹ Legge 5 marzo 2024, nr. 21 - *Interventi a sostegno della competitività dei capitali e delega al Governo per la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati dei capitali recate dal testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e delle disposizioni in materia di società di capitali contenute nel codice civile applicabili anche agli emittenti; in particolare, l'art. 4 (Riforma della disciplina degli Emittenti strumenti finanziari diffusi).*



strumenti finanziari diffusi “non quotati” come la Banca, è stato abrogato tale adempimento.

E) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

Per quanto riguarda i rapporti di *stage* è previsto il riconoscimento di indennità mensile per i singoli tirocinanti, in linea con le disposizioni emanate da Regione Lombardia, nonché la corresponsione del buono pasto giornaliero, se dovuto in base alle giornate di svolgimento dello *stage*.