



# **POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DI ETICA SGR**

**Documento approvato dall'Assemblea dei Soci in  
data 28 aprile 2021**



## **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, per i profili di pertinenza, della Funzione di Risk Management e dell’Area Amministrazione del Personale, sono esaminate dal Consiglio di Amministrazione dopo aver acquisito la valutazione della Funzione di Compliance e della Funzione di Risk Management con cadenza almeno annuale. La valutazione della Funzione di Compliance è relativa alla rispondenza delle politiche retributive al quadro normativo 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**

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

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

### **Focus sugli aggiornamenti normativi del 2020:**

In data 18 giugno 2020 il Parlamento Europeo e il Consiglio hanno emanato il Regolamento (UE) 2020/852, relativo all’istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili e che reca modifica del regolamento (UE) 2019/2088.

In data 16 novembre 2020 Banca d’Italia ha emanato la nota prot. 1514727/20: in essa sono contenuti alcuni chiarimenti su disallineamenti riscontrati nell’esame delle politiche di remunerazione e incentivazione dei gestori diversi dai gestori sotto soglia.

Infine, il 27 novembre 2020 la Banca Centrale Europea ha pubblicato “Le linee Guida su rischi ambientali e



climatici” che al capitolo 5, par. 5.2, par. 4. Invita gli enti ad assicurare che “le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l’approccio (al rischio) climatico e ambientale.

## **PRINCIPI GENERALI**

Il sistema di remunerazione della Società, in coerenza con la Capogruppo<sup>1</sup> Banca Popolare Etica cui la Società è soggetta a direzione e coordinamento, 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 nel Codice Etico della Società e della Capogruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- in particolar modo promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di un collaboratore o di gruppi di collaboratori sulla base del genere, dell’orientamento sessuale, dell’etnia, della religione, della nazionalità, dell’appartenenza politica, dell’appartenenza sindacale, dell’età e della disabilità;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela e 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 e il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto nelle policy della Capogruppo. Questi 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 in ottemperanza a quanto prevede la disciplina sulla product governance che prevede che il principio di tutela e protezione dell’investitore sia messo al primo posto nella logica di individuazione dei prodotti. Questi strumenti non vengono considerati in linea con i principi ispiratori del Gruppo e della finanza etica in generale in quanto non si contemperano 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.

---

<sup>1</sup> Il Gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da Banca Popolare Etica Scpa (Capogruppo) ed Etica Sgr Spa (partecipata al 51,47%) e Cresud Spa, partecipata dalla Capogruppo all’86%.



Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto della Capogruppo<sup>2</sup> e dell'art. 4 di Etica Sgr<sup>3</sup>, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica<sup>4</sup> e dalle conseguenti Policy interne del Credito e della Finanza, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

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

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

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

---

<sup>2</sup> 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;*
- *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”.*

<sup>3</sup> 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.*

<sup>4</sup> <https://www.bancaetica.it/chi-siamo/la-politica-del-credito-di-banca-etica/il-manifesto-di-banca-etica>



## **PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ**

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>5</sup>, Etica Sgr ha proceduto nell'anno 2020 a un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali nuove disposizioni sul presente documento.

In base a tale analisi e considerato la rapida crescita del patrimonio nel corso del 2020 si è valutato che Etica Sgr soddisfa i requisiti per essere definita gestore significativo condividendo la valutazione nel corso del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2020 in cui sono stati analizzati i dati patrimoniali attuali e prospettici e sono state analizzate le ricadute in termini di necessari adeguamenti normativi derivanti da tale nuova qualificazione.

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

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

In particolare, la definizione di "gestori significativi" – ai sensi dell'art. 31, comma 1, del Regolamento è contenuta nell'Allegato 2, paragrafo 4<sup>6</sup> 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 emanati da quest'ultima.

In quanto gestore significativo, Etica Sgr in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 (Comitato Remunerazioni) del REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1,

---

<sup>5</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.

<sup>6</sup> 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.



LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF – PARTE 4 31 1. non ha costituito un proprio comitato remunerazioni in quanto, in base alla deroga prevista dal Regolamento, la Capogruppo ha istituito un proprio Comitato Remunerazioni (con delibera del 31 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione). 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 da parte della Capogruppo, Banca Etica, nel 2016 un Comitato per le Politiche Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. 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 per le Politiche Risorse Umane di Gruppo, con decorrenza dal 1° settembre 2020.

In particolare, con il nuovo Regolamento, vengono estesi gli ambiti su cui il Comitato istruisce e propone linee di indirizzo strategico:

- 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 istituita una figura di coordinamento.

Il Comitato è quindi composto da:

- la persona del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con delega al personale, che lo presiede;
- i Direttori Generali delle società del Gruppo, Banca Etica ed Etica Sgr;
- i responsabili degli Uffici del Personale delle due società del Gruppo sopracitate;
- il Coordinatore delle politiche delle risorse umane di Gruppo.



## A) IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

In applicazione del paragrafo 3 dell’Allegato 2 del Regolamento, la Società ha condotto un’autovalutazione<sup>7</sup> 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:

- 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<sup>8</sup>;
- 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 indentificati i responsabili sulla base dell’effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell’organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali. Il personale che riporta direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo rientra tra il personale più rilevante.

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

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

I risk takers in Etica Sgr per l’anno 2021 sono stati individuati complessivamente nelle seguenti 13 persone fisiche:

- **Consiglio di Amministrazione**
- Ugo Biggeri (Presidente)
- Cesare Antonio Pozzi (Vice Presidente)
- Carlo Capotorti
- Marco Carlin
- Marco Carlizzi
- Stefania Di Bartolomeo
- Federica Ielasi
- Grazia Orlandini
- Aldo Soldi
- **Direttore Generale:** Luca Mattiazzi
- **Vice Direttore Generale:** Roberto Grossi

---

<sup>7</sup> Si veda l’Allegato “Criteri di identificazione del personale più rilevante”.

<sup>8</sup> Tale regolamento è alla base delle Politiche di remunerazione redatte dal Gruppo bancario Banca Popolare Etica, al cui interno vengono normate anche le politiche relative ad Etica Sgr. In tale sede si era già provveduto all’identificazione del personale più rilevante sulla base dei sopra indicati criteri.



- **Responsabile della Funzione di Risk Management:** Paolo Capelli
- **Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio:** Gabriella Fierro sino al 31 gennaio 2021. Dal 1° febbraio 2021 la funzione è stata esternalizzata alla Capogruppo e l'incarico è stato assunto per la funzione Compliance da Chiara Meconi, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo, e per la funzione Antiriciclaggio da Francesco Pacchin, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo.

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

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

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

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

Il personale rilevante dipendente è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della Società 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.

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 garantisce il rispetto della vigente normativa. I compensi attribuiti agli organi Sociali della Società sono stati deliberati rispettivamente per il triennio 2020 – 2022 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2020, mentre per il triennio 2019 – 2021 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2019.

### **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 2020:

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

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

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.

## **B.2) Sindaci**

I Sindaci 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;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata dall'Assemblea.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio 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. Per il 2020 tale compenso è stato riconosciuto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e per il secondo membro dell'O.d.v che è Consigliere, il terzo componente dell'Organismo non ha percepito alcun compenso essendo dipendente della Società.



#### **B.4) Comitato Remunerazioni**

Il corrispettivo spettante ai componenti del Comitato Remunerazioni (qualora istituito) è determinato dall'Assemblea dei Soci.

#### **B.5) 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. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso, in linea con i compensi di mercato, sentito il Collegio Sindacale.



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

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, 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 per le Politiche 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:

### **Assemblea**

Secondo quanto prevede lo Statuto in vigore, approvato dall'Assemblea 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.



### **Consiglio di Amministrazione**

Come previsto dal Regolamento, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari e 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;
- 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.

### **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 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;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
  - 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;
- 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.

### **Comitato Rischi di Gruppo**

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, società controllata, con le stesse caratteristiche del Comitato Remunerazioni in termini di numero dei componenti, indipendenza e professionalità degli stessi.

Conformemente alle specifiche funzioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia e dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Comitato svolge tra gli altri i seguenti compiti, ferme le competenze del Comitato Remunerazioni:

- individua e propone al Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;
- formula il proprio parere sulle modifiche all’assetto organizzativo delle funzioni aziendali di controllo di competenza del Consiglio di Amministrazione, sull’adeguatezza delle risorse a queste assegnate, rispetto all’espletamento delle responsabilità;
- esamina preventivamente i programmi di attività (compreso il piano di audit) e le relazioni annuali e periodiche delle funzioni aziendali di controllo indirizzate al Consiglio di Amministrazione della banca e delle società del gruppo;
- esprime valutazioni e formula pareri all’organo sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l’organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, portando all’attenzione del Consiglio di Amministrazione della banca e delle società del gruppo gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere; a tal fine valuta le proposte dell’organo con funzione di gestione;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di funzioni aziendali di controllo.

### **Comitato per le Politiche Risorse Umane di Gruppo**

È stato istituito da parte della Capogruppo, Banca Etica, nel 2016 un Comitato per le Politiche Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. 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 con decorrenza dal 1° settembre 2020.

In particolare, con il nuovo Regolamento, vengono estesi gli ambiti su cui il Comitato istruisce e propone linee di indirizzo strategico:

- 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 istituita una figura di coordinamento.

Il Comitato è quindi composto da:

- la persona del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con delega al personale, che lo presiede;
- i Direttori Generali delle società del Gruppo, Banca Etica ed Etica Sgr;
- i responsabili degli Uffici del Personale delle due società del Gruppo sopracitate;
- il Coordinatore delle politiche delle risorse umane di Gruppo.

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

### **Funzione di Conformità (Compliance)**

Verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto del Codice Etico o altri standard di condotta applicabili al gestore in modo da poter contenere gli eventuali rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

### **Funzione di controllo del rischio (Risk Management)**

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

### **Funzione di Revisione Interna (Internal Audit)**

La Funzione di Revisione Interna, accentrato alla Capogruppo, verifica, con frequenza almeno annuale, la



rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle Funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

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

Verrà richiesto, in ogni caso, sempre al personale più rilevante, attraverso specifiche autocertificazioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

### **Area Amministrazione del Personale**

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

### **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.



## **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.

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 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.

### **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 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 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. il comodato d'uso di un immobile o l'autovettura).

La contrattazione collettiva di lavoro e la contrattazione di secondo livello inoltre, dispongono in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale; vengono riconosciuti infatti a tutti i dipendenti una polizza infortuni professionale, una polizza sanitaria e una polizza per *Long Terme 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.





## 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.

L'eventuale 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 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, come specificato nel successivo paragrafo D, “Compenso Variabile”;
- 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 specificato nel successivo paragrafo D, “Compenso Variabile”. L'ulteriore erogazione, in quanto componente variabile della remunerazione, deve sottostare al limite previsto della percentuale del 15% sulla parte variabile sulla parte fissa;
- eventuali forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro (compenso di ingresso, cd *welcome bonus*);
- eventuali patti di stabilità.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza che la componente variabile complessiva annua lorda può assumere sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda 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 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 del bonus.

Etica Sgr non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti *golden parachute* definiti dal Regolamento come pure 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".

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

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

La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

Coerentemente con quanto previsto per tutti i dipendenti del Gruppo Banca Etica, in generale, ai dipendenti 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:

#### o **Premio aziendale**

- Per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dal 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 Sgr compresi i Dirigenti, viene pertanto determinato annualmente sulla base di tre principali indicatori:

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

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

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

- 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 dei c/c disponibili e dei Crediti a breve dedotti i Debiti a breve, sia superiore all'ammontare del premio.

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

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell' Area Amministrazione del Personale e dell'Area Amministrazione Controllo e Sostenibilità, condivisa con il Consiglio di Amministrazione in data 18 ottobre 2018, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, sono stati individuati gli indicatori di cui sopra finalizzati a misurare gli incrementi di redditività, efficienza e impatto ambientale nonché i criteri di determinazione del Premio ed è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria un nuovo accordo integrativo aziendale in data 10 dicembre 2018, valido sino al 31 dicembre 2021.

Dall'8 maggio 2018 per Etica Sgr sono stati sottoscritti 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).

#### **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.

Per i Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

#### **o Benefici pensionistici discrezionali**

Etica Sgr non prevede benefici pensionistici discrezionali in coerenza con la policy della Capogruppo.

#### **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.

#### **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 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 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 eventuali 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.

Tale 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.

#### **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.

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. Il Piano di attribuzione per trovare la sua attuazione deve essere approvato dall'Assemblea della Capogruppo. Tale attribuzione costituisce corresponsione di una parte della remunerazione variabile.

#### **E) FORMAZIONE**

Per quanto riguarda le attività di formazione si segnala come le stesse siano definite in coerenza con la politica di sviluppo di Etica Sgr ed implementate in seguito ad una analisi e verifica dei fabbisogni formativi da parte del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni e Aree aziendali.

Le attività formative con un impatto rilevante 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, che prevede, a carico del dipendente dimissionario, il costo complessivo della formazione erogata sostenuto da Etica Sgr.



## **F) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI**

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

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

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

## ETICA SGR SPA

### Identificazione della categoria del Personale più rilevante

**Anno 2021**

ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014 Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:	REGOLAMENTO DEL 5-12-2019 DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4- UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF ALLEGATO 2 - ART. 3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE	NUMERO
1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;	<i>i)</i>	<i>Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente</i>	9
2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;	<i>i)</i>	<i>Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente</i>	
3) appartiene all'alta dirigenza;	<i>ii)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Direttore generale</i></li> <li>● <i>Vice Direttore Generale Vicario</i></li> </ul>	2
4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;	<i>iii)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Responsabile Compliance e Antiriciclaggio,</i></li> <li>● <i>Responsabile Risk Management</i></li> </ul>	2
5) Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);	<i>n.a.</i>	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	



<b>ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014</b> Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:	<b>REGOLAMENTO DEL 5-12-2019 DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4- UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF ALLEGATO 2 - ART. 3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	<b>IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE</b>	<b>NUMERO</b>
6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;	iii)	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Responsabile Compliance e Antiriciclaggio (già presente in altro criterio)</i></li><li>• <i>Responsabile Risk Management (già presente in altro criterio)</i></li></ul>	
7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;	ii) e iii)	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	
8) ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;	ii)	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	
9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;	ii)	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Direttore Generale, (già presente in altro criterio)</i></li></ul>	
10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;	n.a.	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	





<b>ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014</b> <b>Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:</b>	<b>REGOLAMENTO DEL 5-12-2019 DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4- UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF ALLEGATO 2 - ART. 3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	<b>IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE</b>	<b>NUMERO</b>
11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);	<i>n.a.</i>	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	
12) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro: a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il ...requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);	<i>n.a.</i>	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	



<b>ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014</b> <b>Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:</b>	<b>REGOLAMENTO DEL 5-12-2019 DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4- UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF ALLEGATO 2 - ART. 3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	<b>IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE</b>	<b>NUMERO</b>
13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;	<i>n.a.</i>	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	
14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;	<i>i)</i>	<i>Tutti i componenti, esecutivi e non esecutivi, del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente</i>	
15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).	<i>ii)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Direttore Generale, (già presente in altro criterio)</i></li><li>• <i>Vice Direttore Generale Vicario (già presente in altro criterio)</i></li></ul>	
16) <i>ove la banca utilizzi reti distributive esterne, potrebbero risultare come Personale più rilevante le figure dell'«area manager», del «divisional manager», ecc. degli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i promotori finanziari: v. Disposizioni, tit. IV, cap. 2, sez. IV, penultimo periodo.</i>	<i>iv)</i>	<i>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie</i>	

Alla luce di quanto innanzi, la categoria del “Personale più rilevante” risulta formata nel complesso da n. 13 soggetti: Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Responsabile funzione Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile funzione Risk Management e 9 Componenti il Consiglio di Amministrazione (compreso il Presidente).