

Banca POPOLARE ETICA S.C.P.A. – Sede Legale in Padova, Via Niccolò Tommaseo n° 7 – Codice Fiscale e Registro Imprese PD N. 02622940233 – Partita I.V.A. 01029710280 – Rea 256099/95 – Capitale Sociale al 31.12.18 € 69.946.537,50 – ABI 50187

Albo delle Banche n. 5399 – Capogruppo del Gruppo Banca Popolare Etica

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 18.05.2019

il giorno 18 maggio 2019 alle ore 10.30 a Bologna per l'Italia, presso il Teatro delle Celebrazioni, via Saragozza, 234, e a Bilbao per la Spagna, presso Bizkaia Aretoa UPV, Auditorio Mitxelena, Avda Abandoibarra etorb. 3 è riunita in seconda convocazione, l'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Popolare Etica per discutere e deliberare sul seguente

ordine del giorno

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2018, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2018; delibere inerenti e conseguenti.
3. Delibera per la determinazione del sovrapprezzo per le azioni di nuova emissione.
4. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.
5. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
6. Conferimento dell'incarico alla Società di Revisione Contabile.
7. Elezione del Consiglio di Amministrazione e determinazione del compenso agli amministratori ex art. 2364 CC.
8. Elezione del Collegio Sindacale e determinazione del relativo compenso.
9. Elezione del Collegio Provisori.
10. Varie ed eventuali.

Il Presidente Biggeri saluta i soci ricordando che per lui è un onore presiedere la 21° assemblea in qualità di Presidente della Banca. E' un onore farlo in rappresentanza di tutte le socie e i soci e del Consiglio di Amministrazione. Prima di iniziare ringrazia tutte le colleghe e i colleghi del Consiglio di Amministrazione, con cui condivide la responsabilità di tracciare le strategie per questo bellissimo progetto che è Banca Etica. Assume la presidenza dell'Assemblea e propone, ai sensi dell'art. 27 del vigente Statuto, quale segretario la signora Roberta Magrin, Responsabile dell'Ufficio Affari Generali.

L'Assemblea all'unanimità approva. Viene confermata segretario dell'assemblea Roberta Magrin ai sensi dell'art. 27 del vigente Statuto.

Il Presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale mediante avviso sui quotidiani La Repubblica ed EIPais in data 12.04.19 e che l'Assemblea indetta in prima convocazione per il giorno 30 aprile 2019 è andata deserta come risulta da apposito separato verbale.

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

Il Presidente constata che sono presenti un totale di 3.649 soci di cui 953 presenti fisicamente nelle due sale di Bologna e Bilbao e 2.696 per delega, le deleghe resteranno conservate agli atti sociali.

Il Presidente rileva, infine che nella sede di Bologna sono presenti i Consiglieri:

Ugo Biggeri
Anna Fasano
Andrea Baranes
Maurizio Bianchetti
Marco Carlizzi
Nicoletta Dentico
Giuseppe Di Francesco
Giacinto Palladino
MariaTeresa Ruggiero
Sabina Siniscalchi.

Sono presenti nella sala spagnola di Bilbao i Consiglieri:

Sasia Santos Pedro Manuel
Lamberto Floristan Adriana
Bianchi Marco.

Dalla sala spagnola un caloroso saluto.

Sono presenti in Italia il Presidente del Collegio Sindacale Luigi Latina e il Sindaco effettivo Matteo Zagaria; è presente in Spagna la Sindaca effettiva Cecilia Mannucci.

Il Presidente Biggeri dichiara che non sono stati comunicati alla società patti parasociali e comunque chiede agli intervenuti di dichiarare l'esistenza di eventuali patti parasociali; nessuna dichiarazione viene resa.

Dichiara quindi l'Assemblea atta a deliberare sugli argomenti posti all'Ordine del giorno cui nessuno degli intervenuti si oppone, ricorda che le regole per il corretto svolgimento dell'Assemblea sono contenute nel Regolamento Assembleare approvato dall'Assemblea dei soci del 28 novembre 2015. Copia del Regolamento è a disposizione dei soci.

Il Presidente Biggeri dà quindi inizio ai lavori dell'Assemblea ordinaria di Banca Popolare Etica precisando che l'Assemblea è chiamata a discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2018, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2018; delibere inerenti e conseguenti.
3. Delibera per la determinazione del sovrapprezzo per le azioni di nuova emissione.
4. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.
5. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
6. Conferimento dell'incarico alla Società di Revisione Contabile.
7. Elezione del Consiglio di Amministrazione e determinazione del compenso agli amministratori ex art. 2364 CC.
8. Elezione del Collegio Sindacale e determinazione del relativo compenso.
9. Elezione del Collegio Probiviri.
10. Varie ed eventuali.

Il Presidente Biggeri ricorda che:

- per quanto riguarda le modalità di svolgimento dell'Assemblea si osserveranno le disposizioni contenute nel già citato Regolamento Assembleare;
- ai partecipanti all'Assemblea è stato richiesto di far presente eventuali situazioni di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente ovvero di possesso azionario superiore allo 1 %;
- le votazioni dovranno essere effettuate secondo le indicazioni fornite. La votazione risulterà, a norma di statuto, palese conservando il diritto alla reale verifica dei voti espressi.
- ai soci è stata data ampia informativa per l'esercizio del diritto di voto assicurando in tal modo il diritto/dovere ad una puntuale e specifica informazione.

Ricorda inoltre che è attivo un servizio di traduzione simultanea ed invita quindi tutti coloro che vorranno intervenire a fare interventi brevi e ben scanditi nella lingua propria di ciascuno onde facilitare il lavoro di traduzione.

Ai soci che intendessero intervenire nel dibattito ricorda che, ai fini di una corretta gestione dello stesso, è necessario preannunciare il proprio intervento al tavolo della Segreteria.

Tutti gli interventi dovranno essere contenuti in un tempo non superiore ai tre minuti, in modo da consentire a tutti di intervenire. A seguito delle risposte ricevute è consentita una breve replica, per una sola volta, da contenere nel tempo massimo di un minuto; è in facoltà del Presidente, interrompere il socio che non contenga il suo intervento nei limiti temporali e di opportunità. Gli interventi dovranno attenersi al punto di volta in volta messo in discussione. Eventuali altri argomenti saranno rinviati al momento della trattazione dell'ultimo punto all'ordine del giorno; per gli interventi scritti consegnati viene riportato a verbale il testo integrale, mentre degli altri viene riportata la sintesi stenografata in assemblea.

Egli ricorda inoltre che le votazioni on line sono già aperte dallo scorso 16 maggio e verranno chiuse in contemporanea alla chiusura della corrispondente votazione in sala.

I risultati saranno comunicati dal Presidente.

Tutte le votazioni, avverranno con scrutinio elettronico.

Il Presidente invita l'assessore Davide Conte del Comune di Bologna.

Assessore Davide Conte: "un piacere ed un onore essere qui oggi, porto i saluti del Sindaco Merola, un onore perché qui, al centro dell'attenzione, vi sono le persone, le persone ed i loro bisogni. Innanzitutto vorrei ringraziare per la giornata di ieri, l'evento che ha ospitato Amartya Sen - economista e filosofo di origine indiana, professore all'Università di Harvard che ha ricevuto il premio Nobel per l'Economia nel 1998 per i suoi studi e le sue teorie rivoluzionarie sui legami tra indicatori economici, uguaglianza, libertà e inclusione delle persone - ci ha sollecitato importanti ragionamenti di azione avanguardista ridando vita a quello spazio, le Scuderie, collante della collettività cittadina. Da giovane economista è stata un'emozione guardare ad una delle persone che aveva illuminato il mio percorso verso il futuro. Anche come Comune di Bologna ci proviamo, il nostro bilancio in piccolo ha cercato una lettura, sia con i principi contabili ma anche con i principi di sostenibilità. Stiamo provando a costruire un bilancio che sviluppi l'efficacia prima dell'efficienza. Il dialogo è aperto come città con Banca Etica quindi grazie e buon lavoro.

Il Presidente ringrazia l'assessore Conte e ricorda l'evento di ieri 17 maggio organizzato dalla Banca a Bologna che ha ospitato l'ultima tappa di "Venti di Futuro", la gara di idee che è stata promossa per immaginare le sfide dei prossimi 20 anni di Banca Etica. Con "Venti di Futuro" sono state coinvolte oltre 250 persone under 35 a Roma, Bari, Padova e Milano ascoltando visioni e progetti su rigenerazione urbana, economia sostenibile, welfare, sharing economy. Ospite d'eccezione è stato Amartya Sen, Il Premio Nobel che nel suo discorso riconosce più volte la solidità di Banca Etica, si complimenta per il traguardo dei 20 anni dalla fondazione e ironicamente aggiunge "Se tutte le banche si comportassero come Banca Etica non avremmo i problemi che ci sono oggi nel sistema finanziario, serve un nuovo modello finanziario sostenibile, dove l'ambiente e i diritti siano al centro. Per quanto riguarda il futuro, anche dell'Europa, crescita e politiche pubbliche devono andare di pari passo per creare occupazione e, in questo modo, diminuire le disuguaglianze".

Il Presidente invita ad intervenire Dario Brollo, dell'Ufficio Affari Generali, per l'illustrazione delle modalità di votazione.

Il Signor Brollo illustra le modalità di votazione per chi è presente nelle due sedi mediante dispositivo elettronico c.d. televoter e per i soci collegati on line mediante accesso alla piattaforma web dedicata. La votazione avverrà secondo quanto disposto dal Presidente dell'Assemblea e invita i soci ad osservare le indicazioni che di volta in volta saranno fornite in ordine ai tempi di esercizio del voto.

Riprende quindi la parola il Presidente e ricorda che devono essere indicati, come da regolamento i componenti della commissione elettorale.

Il Presidente Biggeri propone per la Commissione Elettorale le seguenti signore per l'Italia, Marina Bozza e Daniela Callegaro, per la Spagna, Laura Lopez.

L'Assemblea all'unanimità approva. Pertanto la commissione è istituita come da proposta del Presidente.

Il Presidente ricorda che quest'anno Banca Etica è stata segnata tristemente da lutti di alcuni soci che hanno aiutato a rendere solide le fondamenta di questa nostra Banca.

Per tutti indica solo i nomi di due componenti degli Organi Societari:

1. Eleonora Torti, componente del Collegio dei Proviviri
2. Gaetano D'Angelo, Presidente del Collegio Sindacale

Quindi chiede un applauso in ricordo di tutti loro.

Il Presidente, al termine del caloroso applauso dedicato ai soci prematuramente scomparsi passa quindi alla trattazione del punto 2 all'ordine del giorno: Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2018, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione del Comitato Etico, proposte di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2018; delibere inerenti e conseguenti.

Egli ricorda che i propri 9 anni di mandato si potrebbero riassumere con semplici numeri:

aumento del 30% delle persone socie;
aumento del 167% del capitale sociale;
aumento del 144% della raccolta diretta;
aumento del 324% raccolta attraverso Etica SGR;
aumento del 161% dei finanziamenti;
aumento del 430% delle valutazioni di impatto;
aumento del 57% del personale.

Per descrivere in pillole il 2018 e festeggiare i vent'anni della Banca ricorda che sono state incontrati 250 under 35 per parlare di rigenerazione urbana, welfare, cultura.

Si è svolto un importante lavoro del Cantiere partecipazione che porterà: - ad un percorso verso le assemblee; - all'accoglienza nei GIT e lavoro sul territorio; - al coinvolgimento nei GIT delle persone non

elette; - a forme di riconoscimento non economico per le persone coordinatrici; - al coinvolgimento delle persone più giovani; - al ripensare i luoghi della governance quali il Coordinamento, il Forum, il Tavolo dei Portatori di Valore, le Comunità Tematiche e le Comunità di animatori locali di Soci in Rete.

All'interno della struttura il 2018 ha visto un nuovo assetto organizzativo con un percorso di sviluppo culturale e operativo per il management cooperativo.

Nel 2018 è continuato lo sviluppo in Spagna ed è stata inaugurata la filiale di Madrid con un aumento del 13% di raccolta di risparmio e del 35% di finanziamenti e sono state assunte 4 persone.

Banca Etica ha lavorato per i diritti umani: al fianco delle ONG che salvano le persone nel Mediterraneo e a chi le accoglie in modo degno e trasparente; con un percorso con la base sociale nel 2018; rafforzando l'impegno e gli investimenti per la microfinanza in Africa e non solo. Nuove prospettive ci saranno lavorando con Permico e Cresud.

Per queste ultime motivazioni il Presidente chiede all'Assemblea di votare la seguente mozione: "Le socie e i soci di Banca Etica, riuniti in assemblea a Bologna e a Bilbao in data 18 maggio 2019, esprimono pieno apprezzamento e supporto alla Banca e alla struttura operativa per l'impegno nell'utilizzo degli strumenti della finanza etica a sostegno dell'attuazione dei principi costituzionali e delle norme internazionali che sanciscono la tutela dei diritti umani; l'uguaglianza di tutte le persone; il diritto a ricevere asilo e protezione da parte di chi rischia la vita nel proprio paese d'origine; il diritto al riconoscimento e alla dignità delle persone e l'accesso alle cure mediche e agli altri servizi essenziali. Consapevoli che questi principi sono fondativi e da essi traggono ispirazione le attività di Banca Etica, i soci e le socie chiedono al CdA e alla struttura operativa di proseguire con un impegno coerente con i diritti costituzionali ed Europei per la tutela della dignità umana e l'inclusione dei migranti in Italia e in Spagna, anche attraverso:

- la concessione di credito

- ove ci siano i presupposti di sostenibilità economica, da ricercare anche attraverso fondi di garanzia - a organizzazioni che si occupano di salvataggio, tutela dei diritti e integrazione sociale e lavorativa dei migranti;

- l'erogazione di servizi finanziari, nel rispetto delle norme vigenti, per l'inclusione finanziaria delle singole persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo: apertura di conti correnti; accesso al microcredito;

- il finanziamento al microcredito e ai progetti di cooperazione allo sviluppo nei Paesi di provenienza".

Il Presidente invita il Direttore Alessandro Messina ad illustrare gli elementi salienti del bilancio aziendale.

Alessandro Messina: "Vediamo insieme rapidamente la situazione della Banca, il bilancio a fine 2018, le prospettive future. Questi grafici sono autoesplicativi. Sono dieci anni che Banca Etica va contro corrente, non solo nelle idee ma anche nei numeri. Con particolare riferimento al contesto italiano: +268% degli impieghi, contro una sostanziale stagnazione; +244% del capitale sociale; +231% della raccolta. Il credito si conferma il focus principale ed è il principale driver di crescita della Banca. Vediamo come ciò si riflette sul bilancio a fine 2018. Bilancio che è il primo con il nuovo principio contabile IFRS9. Iniziamo dallo stato patrimoniale: l'attivo totale arriva a 1,9 miliardi di euro, le esposizioni verso clienti a 900 milioni. I depositi da clienti arrivano a circa 1,4 miliardi di euro. Il conto economico traduce questa crescita in alcune fondamentali componenti di reddito. Il margine di interesse sale del 12% circa, nonostante i tassi sempre molto bassi, grazie all'aumento dei volumi. Le commissioni crescono dell'8%. Anche i dividendi da Etica Sgr contribuiscono, con circa 1,6 mln. Le rettifiche su crediti, rinnovate con IFRS9 e rese ancora più prudenziali, gravano per 7,5 mln. I costi operativi sono fortemente sotto controllo. L'utile di fine esercizio si attesta a 3,3 mln di euro, in un anno che ha visto la migrazione informatica, il passaggio al nuovo IFRS9 e la ordinaria verifica ispettiva di Banca d'Italia. L'andamento dei primi 4 mesi del 2019, conferma il trend di crescita dei volumi e della marginalità del 2018, in particolare sugli impieghi (+4% da inizio anno, ormai vicini alla soglia del miliardo di euro). Il buon risultato di esercizio si associa ad una tendenza degli ultimi anni assolutamente positiva. Gli indicatori di redditività e produttività per dipendente sono cresciuti del 34% sul margine di interesse, del 182% sul margine commissionale. Tutti gli indicatori chiave continuano una tendenza costante di miglioramento: cost/income, NPL, sofferenze, ROE e CET1. Tutto questo mentre la Banca ha intrapreso un robusto processo di trasformazione dei propri modelli distributivi e organizzativi, in grado di andare incontro alle nuove esigenze delle persone. La multicanalità ormai è una forte esigenza per tutti i consumatori. Banca Etica ha dedicato il 2018 a recuperare un forte gap sul digitale, che sta portando i suoi frutti: ormai il 40% delle operazioni in fondi, il 25% delle sottoscrizioni di time deposit, il 50% dei conti correnti, sono aperti sul canale web. Si continua ad investire sui territori, per avere relazioni vere, costruire solide reti di economia solidale e circolare. Abbiamo appena inaugurato la filiale di Madrid, quest'anno siamo al lavoro per Barcelona, Verona, Varese, Sassari, nuovo ufficio di Padova e diverse aree self service, tra cui una ad Assisi. Mi permetto ora una digressione, per andare a chiudere. Nel 1884 Anton Cechov, appena 24-enne, scrisse un reportage dal tribunale sul crack di una banca locale: "Il caso Rykov". Al protagonista, sotto attacco per le sue malefatte e desideroso di difendersi, tra finzione e cronaca il giovane drammaturgo fa dire: "Il credito è un fuoco". C'è molto della finanza etica dentro questa immagine. C'è il potenziale di empowerment del prestito ad una cooperativa di Libera o ad una startup giovanile. Ma c'è anche il rischio di

non controllare bene come si propagano le scintille accese, le loro fiamme, ossia i comportamenti dei singoli di fronte ad una fitta trama di interconnessioni collettive. Sta a noi, che queste fiamme teniamo vive, gestirne l'espansione con sapienza, curarne gli eventuali strabordamenti, alimentarne la genuina natura. Banca Etica è un grande progetto di cambiamento sociale che parte dalla finanza. Ed è una banca, che fa credito. Questa Banca oggi va bene come poche banche delle stesse dimensioni ed ha un potenziale forse unico in Europa. Dobbiamo essere orgogliosi di questi risultati, difenderli da un contesto esterno non sempre amico, fare attenzione a come governare il fuoco della nostra stessa passione. Viva Banca Etica.

Il Presidente Biggeri ringrazia il Direttore e prima di passare alle relazioni a completamento del punto invita i soci a votare la Mozione a sostegno dell'impegno di Banca Etica per la tutela della dignità umana e l'inclusione dei migranti: "Le socie e i soci di Banca Etica, riuniti in assemblea a Bologna e a Bilbao in data 18 maggio 2019, esprimono pieno apprezzamento e supporto alla Banca e alla struttura operativa per l'impegno nell'utilizzo degli strumenti della finanza etica a sostegno dell'attuazione dei principi costituzionali e delle norme internazionali che sanciscono la tutela dei diritti umani; l'uguaglianza di tutte le persone; il diritto a ricevere asilo e protezione da parte di chi rischia la vita nel proprio paese d'origine; il diritto al riconoscimento e alla dignità delle persone e l'accesso alle cure mediche e agli altri servizi essenziali. Consapevoli che questi principi sono fondativi e da essi traggono ispirazione le attività di Banca Etica, i soci e le socie chiedono al CdA e alla struttura operativa di proseguire con un impegno coerente con i diritti costituzionali ed Europei per la tutela della dignità umana e l'inclusione dei migranti in Italia e in Spagna, anche attraverso: - la concessione di credito; - ove ci siano i presupposti di sostenibilità economica, da ricercare anche attraverso fondi di garanzia - a organizzazioni che si occupano di salvataggio, tutela dei diritti e integrazione sociale e lavorativa dei migranti; - l'erogazione di servizi finanziari, nel rispetto delle norme vigenti, per l'inclusione finanziaria delle singole persone migranti, rifugiate e richiedenti asilo: apertura di conti correnti; accesso al microcredito; - il finanziamento al microcredito e ai progetti di cooperazione allo sviluppo nei Paesi di provenienza."

Il Presidente dichiara aperto il voto e concede un minuto per la votazione, quindi dichiara chiusa la votazione.

Il Presidente dichiara di aver ricevuto l'esito della votazione e ne dà lettura:

Voti favorevoli 4261

Voti contrari 53

Voti astenuti 79

Non Votanti 298

L'Assemblea dei soci

approva

la Mozione a sostegno dell'impegno di Banca Etica per la tutela della dignità umana e l'inclusione dei migranti.

Il Presidente dà la parola per un breve intervento prima al signor Luca Mattiazzi Direttore di Etica SGR, di seguito al Direttore della Fondazione Finanza Etica Simone Siliani e dalla sala spagnola al Signor Jordi Ibañez per Fundaciòn Financias Eticas

Luca Mattiazzi: augura una buona assemblea a tutti e presenta alcuni dati riportati dal Bilancio di Etica SGR in particolare un utile complessivo di 4.338.597 con ROE del 54,56% e cost/income del 55,36%. Il 2018 è stato un anno con un ottimo utile e con un ritorno per i soci importante, il 77% dell'utile. Etica SGR oggi ha 36 dipendenti che nel 2018 hanno ricevuto 66 ore di formazione procapite. Riporta l'impegno e lo sviluppo di Etica SGR del 2018 in continuità con l'anno precedente e con particolare attenzione alle tematiche legate all'ambiente. Le strategie per affrontare il cambiamento climatico riguardano ovviamente la dimensione ambientale ma non possono prescindere dalle dimensioni sociali e di governance (ESG). Il tema è per Etica SGR fondamentale, soprattutto in virtù dell'attività di engagement da sviluppare a partire dal 2019 per il nuovo fondo Etica Impatto Clima. Dagli anni '50 ad oggi sono state prodotte più di 8,3 miliardi di tonnellate di plastica, circa il 60% del totale è finito in discarica o, peggio, nell'ambiente. Etica Sgr ha aderito al Commitment insieme a oltre 290 firmatari, tra cui molti dei principali produttori di imballaggi in plastica e grandi aziende multinazionali, governi, istituzioni, università e ONG. Con i seguenti obiettivi: eliminare gli imballaggi in plastica problematici o superflui; innovare per garantire che entro il 2025 il 100% degli imballaggi in plastica possa essere riutilizzato, riciclato o compostato; mettere in circolo e aumentare riutilizzo o riciclo. Ricorda che Etica Sgr ha effettuato nel 2018 diverse erogazioni liberali in alcuni settori in particolare quali ad esempio: l'efficienza energetica ed energie rinnovabili (coibentazione immobili, cogenerazione, solare termico, solare fotovoltaico, eolico, idroelettrico, biomasse, ecc.); l'ambiente (gestione dei rifiuti, riciclo delle materie prime, produzioni ecocompatibili); l'inserimento lavorativo di immigrati; la legalità (gestione di beni confiscati alla mafia, ecc.).

Infine Etica SGR ha finanziato 7 microimprese.

Simone Siliani: Riporta che la Fondazione nel 2018 si è dedicata alla formazione per oltre 500 ragazzi in scuole superiori di 10 città in 6 regioni italiane. Con Educarci MOOC ha sviluppato formazione ai formatori, con 21 moduli a 76 GIT, di cui il 35% di didattica, il 24% di educazione adulti e il 41% di autoformazione. Nel 2018 il video più visualizzato è stato Criptovalute. Con Pearson Italia, casa editrice leader nell'education, si sono svolti 2 moduli per la formazione insegnanti su finanza e finanza etica. Altro importante impegno ha riguardato la stesura della seconda edizione del Rapporto sulla Finanza Etica e Sostenibile in Europa presentato al Parlamento Europeo a Bruxelles il 6 febbraio 2019 ed al Senato a Roma l'1 marzo 2019, rapporto che evidenzia come le banche "etiche" finanziano l'economia reale con maggiori risultati. Le erogazioni liberali sono state per 470.000 euro. Si è svolta un'intensa attività di azionariato critico, in particolare su 7 imprese: Acea, Eni, Enel, Leonardo, Rheinmetall e Inditex Shareholders for Change.

Jordi Ibáñez: saluta i soci e ricorda che la Fundaciòn nel 2018 ha attraversato un momento di trasformazione integrandosi pienamente con il Gruppo e con la rete ovvero con tutti gli enti che hanno sostenuto Banca Etica Fiare. Nel 2018 sono state attivate tre linee di attività, prima di tutto quella di formazione culturale per favorire la conoscenza della finanza etica anche in modo sussidiario. La Fundaciòn ha una linea di appoggio per gli insegnanti a livello statale. Si sta partecipando ai lavori di preparazione del Forum sociale di livello mondiale che il prossimo anno si terrà a Barcellona. Si sta sviluppando il portale Valor Social, che sarà come "Valore sociale" in Italia. Si sono consolidate molte attività collegate a campagne delle politiche sulla migrazione. Infine l'ambito del finanziamento alternativo, con lo sviluppo dell'economia sociale e solidale, microfinanza collegata al microcredito favorendo nuovi canali di credito. Un saluto particolare a Ugo Biggeri per i risultati conseguiti in questi anni.

Il Presidente ringrazia tutti per le presentazioni e passa la parola prima al consigliere Marco Carlizzi Presidente del Comitato per le Parti Correlate, poi al Presidente del Collegio Sindacale Luigi Latina e a seguire a Claudia Gazzale Presidente del Comitato Etico che ci illustreranno le rispettive relazioni. Ricorda che subito dopo la presentazione delle Relazioni verranno invitati i soci che hanno richiesto di intervenire sul Punto riguardante il Bilancio e che saranno chiamati nell'ordine con cui hanno richiesto di intervenire al tavolo della Segreteria, avranno non più di tre minuti per il loro intervento.

Marco Carlizzi: "Gentili soci, il Quadro regolamentare di riferimento è il CODICE CIVILE Art. 2391-bis; il Regolamento CONSOB sulle Operazioni con Parti Correlate, n. 17221 del 12 marzo 2010; la Circolare di BANCA D'ITALIA n. 263 del 27 dicembre 2006 sulle Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche: Disposizioni in tema di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati (Titolo V – Capitolo 5). La disciplina delle operazioni con Parti Correlate mira a presidiare il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e di altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti. In tale prospettiva sono individuate come "parti correlate", anzitutto, gli esponenti aziendali, ovvero i membri degli organi di amministrazione e controllo ed i direttori generali, i principali azionisti e gli altri soggetti capaci di condizionare la gestione della banca in quanto in grado di esercitare il controllo, anche congiuntamente con altri soggetti, o una influenza notevole.

Situazioni di conflitto di interesse possono emergere anche nei confronti di imprese, specie di natura industriale, controllate o sottoposte a influenza notevole nei cui confronti la banca abbia significative esposizioni in forma di finanziamenti e di interessenze partecipative. Una parte correlata e i soggetti ad essa connessi (ad es. i familiari delle parti correlate o le controllanti o controllate delle/dalle stesse) costituiscono il perimetro dei "soggetti collegati" cui si applicano le condizioni quantitative e procedurali stabilite dalla legge. La Disciplina interna delle operazioni con le Parti Correlate costa del "Regolamento di gestione delle operazioni con soggetti collegati" adottato con delibera del CDA del 29 aprile 2013" e del "Comitato parti correlate – Regole di funzionamento" adottato con delibera del CDA del 29 aprile 2013. La Composizione del Comitato Parti Correlate a seguito del rinnovo dei componenti del Comitato avvenuto in data 14 giugno 2016 è: Marco Carlizzi (Presidente); Giacinto Palladino (Membro e Segretario); Maurizio Bianchetti (Membro). Il numero riunioni del Comitato Parti Correlate nel 2018 è stato di 3, il numero delle operazioni esaminate: 4. La partecipazione dei membri del Comitato alle riunioni: tutti sempre presenti. La natura delle operazioni: 3 di importo esiguo ex art. 6 del «Regolamento di gestione delle operazioni con soggetti collegati» e 1 di minore rilevanza ex art. 4, lett. b) dello stesso Regolamento.".

Luigi Latina: "Gentili soci, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della banca per gli aspetti di competenza, sul sistema di controllo interno e del sistema amministrativo - contabile, sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione, nonché sul rispetto delle norme di legge in merito alla governance della società. La revisione legale dei conti non è affidata al Collegio

Sindacale ma è demandata alla società di revisione KPMG SpA. Il Collegio vigila sull'impostazione del bilancio d'esercizio e sulla sua generale conformità alla legge, ai principi contabili internazionali IAS/IFRS e alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia. Anche per l'esercizio 2018 il Consiglio di amministrazione ha deliberato di redigere il bilancio consolidato, includendo nel perimetro del consolidamento la società controllata Etica Sgr SpA. La società di revisione KPMG Spa ha emesso la propria relazione in data 12 aprile 2019 senza rilievi, eccezioni o richiami di informativa. La relazione sulla gestione predisposta dal Consiglio di Amministrazione contiene un'analisi fedele ed esauriente della situazione della Banca, dell'andamento della gestione nel suo complesso e nei vari comparti di operatività, nonché del risultato finale di gestione. Nel corso dell'esercizio abbiamo partecipato a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché all'assemblea dei soci. Diamo atto che le attività dei due Organi societari si sono svolte nel rispetto delle norme di legge. Il Collegio ha vigilato affinché le operazioni di ordine patrimoniale, economico e finanziario effettuate dalla banca non fossero manifestamente imprudenti, azzardate o tali da compromettere l'integrità del patrimonio sociale. Avuto riguardo alla mission di Banca Etica, si può affermare che è stata posta particolare attenzione sia al contenuto etico che al carattere cooperativistico dell'attività della Banca. Il Collegio fa presente che: nell'esercizio non sono pervenute denunce da parte dei soci ai sensi dell'art. 2408 c.c.; sono stati effettuati i prescritti controlli periodici ed i conseguenti richiesti adempimenti; non sono pervenute comunicazioni di rilievi da parte della società di revisione; ha provveduto ad analizzare i processi lavorativi di alcune funzioni della banca; ha vigilato sul sistema amministrativo -contabile, che può essere considerato adeguato; ha constatato che il sistema dei controlli interni è adeguatamente strutturato nelle varie funzioni in cui è articolato. L'Organismo di Vigilanza, di cui fa parte un componente del Collegio sindacale, ha il compito di vigilare sulla corretta applicazione del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" approvato dal Consiglio di Amministrazione. Dalla relazione finale prodotta dall'Organismo di Vigilanza non si rilevano violazioni di quanto contenuto nel "Modello". E' in vigore presso la Banca il "Regolamento di gestione delle operazioni con parti correlate" in attuazione di quanto previsto dall'art. 2391 bis c.c.. Sulla corretta applicazione del regolamento vigila il "Comitato parti correlate" composto da n. 3 amministratori non esecutivi e indipendenti. Tutte le operazioni svolte dalla Banca con le proprie parti correlate sono state effettuate nel rispetto dei criteri di correttezza sostanziale e procedurale, a normali condizioni di mercato.

Signori Soci, le considerazioni in precedenza esposte ci consentono di ritenere che il progetto di bilancio, sottoposto dal Consiglio di Amministrazione con la relativa documentazione all'approvazione dell'Assemblea, sia idoneo a rappresentare la realtà aziendale della società al 31 dicembre 2018 in modo veritiero e corretto secondo le norme di legge, per cui esprimiamo parere favorevole alla proposta di approvazione del progetto stesso e della relazione sulla gestione, nonché alla correlata proposta in merito alla destinazione dell'utile d'esercizio, pari ad euro 3.287.703, che non è in contrasto con norme di legge, regolamentari o previsioni statutarie."

Claudia Gazzale: "Gentili Soci, in questo secondo anno di attività il Comitato Etico si è trovato ad operare in un contesto di grande incertezza politica e di instabilità sociale ed economica che ha caratterizzato sia L'Italia che l'Europa. In particolare: il 2018 ha visto polarizzare ulteriormente il dibattito pubblico sulle migrazioni e sulla richiesta di asilo in una sempre più agguerrita campagna di criminalizzazione della solidarietà che ha avuto come bersaglio in primo luogo le Ong impegnate nelle missioni Sar e gli enti coinvolti nella gestione del sistema di accoglienza, ma che ha coinvolto anche l'insieme dei soggetti che operano in solidarietà con i migranti, i rom e i rifugiati. Un clima di tensioni con l'Europa ha interessato l'ultima parte dell'anno nella fase di elaborazione della manovra economica e della legge di bilancio 2019, tensioni aggravate dal peggioramento della congiuntura economica a livello internazionale. I principali indicatori economici segnalano l'avvio di una nuova fase di recessione che vede ancora una volta l'Italia collocata ai gradini più bassi delle statistiche europee e ciò accade in un Paese in cui le diseguaglianze economiche e sociali hanno continuato ad aumentare. Queste diseguaglianze hanno alimentato il fenomeno della povertà che coinvolge sempre più anche persone che lavorano e la povertà assoluta risulta cresciuta sia in termini di famiglie che di persone. Vi è innanzitutto una sfida sul piano squisitamente etico. Un modello di relazioni sociali sempre più individualistico e competitivo arriva a giustificare forme di nazionalismo, di esclusione, di discriminazione e di razzismo che mettono in discussione la garanzia di diritti umani fondamentali. Tale tendenza non riguarda certo solo chi arriva o tenta di giungere sulle nostre coste, ma rischia di estendersi a qualsiasi comunità o gruppo di persone considerato o stigmatizzato come "diverso" o come minoritario, disegnando un modello di cittadinanza sempre più escludente e gerarchizzato che tende a trasformare i diritti in veri e propri privilegi. Il Comitato etico si è trovato a lavorare in mesi così difficili, consapevole delle inevitabili ripercussioni che questi cambiamenti possono generare nel breve e nel lungo termine sulle attività di Banca Etica e ha partecipato a diversi momenti di riflessione. Laddove crescono le diseguaglianze, le forme di povertà e di esclusione sociale ed economica, Banca Etica è coinvolta in primo piano come soggetto che ha inserito tra le sue priorità il sostegno alle "attività di promozione umana, sociale,

ed economica delle fasce più deboli della popolazione e delle aree più svantaggiate". Ha infatti finanziato e continua a finanziare progetti di solidarietà e di inserimento nella nostra società credendo nell'accoglienza e nell'integrazione quali ad esempio "Mediterranea" e "Città Futura" di Riace. Qui entra in gioco il principio costituzionale di eguaglianza e la finanza etica può contribuire a favorirne l'attuazione supportando tutte le forme di solidarietà e di progettualità sociale che hanno l'obiettivo di promuovere interventi di inclusione sociale e di comunità solidali, unite nel perseguire il bene comune. Il Comitato Etico ha voluto riflettere in particolare sulle politiche del credito sottolineando le Finalità della banca elencate all'art. 5 del nostro statuto, su come e quanto ogni intervento sul credito sia, oggi più che mai, un'azione politica che connette le tante esperienze territoriali e i grandi temi del nostro tempo come la necessaria equa distribuzione delle risorse, il sostegno alle politiche di welfare per la coesione sociale e la salute, la promozione fattiva di nuovi stili di vita per la tutela ambientale, una nuova visione delle politiche del lavoro, il contrasto alla povertà educativa e alla efficienza dei servizi pubblici. Azioni ed esperienze animate e mosse dalla consapevolezza che i diritti fondamentali e le relazioni vengono prima del mercato. Intervenire economicamente nel credito a tutela delle fragilità sociali, dei beni comuni, dei beni pubblici ad utilità sociale rappresenta un argine per difendere i diritti fondamentali e costituzionali. Siamo infatti convinti che la solidarietà non sia sufficiente dove non c'è giustizia. Accettare che alcune fasce di umanità possano godere di minori garanzie e diritti, non tutelare i beni comuni, privatizzare i beni pubblici per usi privatistici significa decretare la fine della democrazia sociale. La sfida che ci impegna non è più solo verso la garanzia dei diritti a tutela dell'umanità attuale ma la frontiera si sposta sempre più verso il riconoscimento dei diritti a tutela dell'umanità futura, quella delle generazioni future. "

Il Presidente ringrazia il Comitato Parti Correlate, il Collegio Sindacale ed il Comitato Etico per il prezioso lavoro svolto, informa che da questo momento non sarà più possibile accogliere richieste di intervento sul punto 2 all'ordine del giorno e dichiara quindi aperta la discussione che verterà sul punto all'ordine del giorno: Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2018, da la parola a coloro che hanno in precedenza chiesto di intervenire secondo le modalità comunicate in apertura dei lavori.

Giorgio Cattaneo: "La rischiosità del credito concesso è stata meglio valutata grazie all'ispezione di Banca d'Italia e ciò ha comportato una rettifica di oltre il 50% superiore a quella di soli 4,9 M del '17. E' tanto, non moltissimo ma è bene perché noi siamo banca e dobbiamo prudentemente tener conto del fatto che non tutti i fidi da noi concessi verranno poi integralmente rimborsati. Complimenti dunque alla prudenza imposta da CDA e DG. Qui invece nessun complimento: - Spese del personale: +4,4%: credo stiamo assumendo troppe persone! Forse anche le stiamo localizzando troppo nella sede centrale, anziché localizzarle in periferia e delegare responsabilità a quest'ultimo livello. Se solo 135M dei 458M di finanziamenti deliberati vengono decisi in periferia ne seguono lungaggini ed inefficienze. Altre spese amministrative: il numero indicato include anche l'imposta di bollo sui depositi che però ci rientra da altra parte. Escludendo dunque questa e facendo il confronto con il '17 si vede un incremento delle "Altre spese amministrative" di ben il 10,8%. E' cosa grave, che sta succedendo? Bisogna rimettere queste spese sotto controllo, evitando il futuro delle altre non strettamente necessarie come lo sono state quelle per l'ufficio romano del DG. Cost/Income: E' al 74,8% ma se continuiamo ad accettare che ¾ dei nostri introiti vadano via per costi, come facciamo a svilupparsi sostenendo quindi meglio l'economia sociale? Certo lo sviluppo deve mantenersi graduale per non rischiare di portarsi in casa dei cattivi pagatori, ma sviluppo ci deve essere. NO a restare una banchetta di testimonianza marginale; SI invece a diventare una seria banca che, nel rispetto del Codice Etico e d'altre nostre specificità finanzia meglio e più l'economia sociale! Succursale spagnola: in Spagna l'economia sociale è pieno di sviluppo, come si spiega allora il drastico calo del volume del credito da noi deliberato (nientemeno che dai 35M del '17 ai soli 10M del '18)? Vi abbiamo assunto altre 4 persone ma siamo sicuri di avere là il giusto tipo di personale? Il Capitale primario, le azioni cioè della banca crescono poco, troppi soci le rivendono alla banca: non siamo più attraenti come lo fummo agli inizi. Per conseguenza abbiamo dovuto emettere obbligazioni subordinate molto onerose per la banca e vantaggiose per chi ha sottoscritto un uguale importo di azioni, ma qui s'è trattato non solo di una operazione assai costosa per la banca, ma anche di mascherata remunerazione delle sole azioni di quei soli sottoscrittori, cosa non decisa in assemblea, ma dal solo CDA. Se a ciò aggiungiamo il fatto che tre anni fa, senza obbligare il sottoscrittore a tenere le azioni per alcuni anni, fu deciso di darne una gratis ogni 20 nuove sottoscritte con la conseguenza che poi il CDA ha accettato la richiesta di rimborso per 21 azioni con la relativa speculazione di 1 ogni 20 (5% in pochi mesi!!) voi capite perché io non intendo votare la lista P dove sono inclusi dei membri del CDA uscente."

Giuseppe Zanotto: saluta il Consiglio uscente e ringrazia per la possibilità di porre i quesiti prima dell'assemblea e quindi per le risposte ricevute. Questa attività funziona e, a livello di partecipazione, è molto bella. Su un quesito non ho ricevuto risposta e riguarda Innesco le perdite che ha portato questa partecipazione. Invito ad aggiornare sempre il sito sull'andamento costante delle società partecipate.

Il Presidente Biggeri coglie l'occasione per ricordare ai soci che prima dell'assemblea sono arrivati 4 quesiti ed una mozione a cui è stato puntualmente risposto. quesiti posti e risposte vengono inseriti come allegati di questo verbale (all. dal n.1 al n. 8).

In replica alle sollecitazioni poste dai soci il presidente Biggeri invita la Direzione, Alessandro Messina e Nazzareno Gabrielli.

Il Direttore Generale Messina precisa che non è esatto il dato riguardante le rettifiche per 50% richieste da Banca d'Italia, il socio ha confuso il documento in realtà le situazioni di difficoltà non previste per le quali Banca d'Italia ha richiesto modifiche sono state per soli 700 mila euro. Per quanto riguarda le persone assunte se vogliamo una banca che cresca le assunzioni vanno considerate come un valore, quello di una cooperativa che crea posti di lavoro. "Assumere male", non è una dichiarazione condivisa, soprattutto quando i risultati sono buoni. Le assunzioni sono avvenute a Padova ma non solo, diversi uffici centrali si sono rafforzati in aiuto alla rete.

Il Vice Direttore Gabrielli risponde su Innesco che negli ultimi tre anni aveva vissuto una crisi importante, Banca Etica ha accompagnato la società verso una nuova gestione ed ha deciso di uscire prima dal CDA della stessa e poi anche dal capitale sociale in coerenza con l'attività svolta. La società non è più a sofferenza, la vendita è avvenuta con un altro socio e risulta come sopravvenienza perché era stata in precedenza svalutata.

Il Presidente Biggeri ricorda che sono presenti un totale di 3.649 soci di cui 953 presenti fisicamente nelle due sale di Bologna e Bilbao e 2.696 per delega e dichiara aperta la prima votazione relativa AL PUNTO 2 DELL'ORDINE DEL GIORNO: Bilancio - Approvazione del bilancio di esercizio individuale al 31/12/2018: utile pari a € 3.287.703.

Il Presidente concede un minuto per la votazione, quindi dichiara chiusa la votazione.

Il Presidente dichiara aperta la seconda votazione: Approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200,000 euro (6,1% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:

- Riserva legale per euro 328.770
- Riserva statutaria per euro 2.758.933

Il Presidente concede un minuto per la votazione, quindi dichiara chiusa la votazione.

Il Presidente riceve e comunica i risultati:

- Punto 2: Approvazione del Bilancio di esercizio individuale 2018,

Voti favorevoli 4.503

Voti contrari 72

Voti astenuti 156

Non Votanti 497

L'Assemblea dei soci

approva

il Bilancio d'Esercizio 01.01.2018 - 31.12.2018.

- Punto 2: Approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200,000 euro (6,1% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:

- Riserva legale per euro 328.770
- Riserva statutaria per euro 2.758.933

Voti favorevoli 4388

Voti contrari 140

Voti astenuti 230

Non Votanti 438

L'Assemblea dei soci

approva

la proposta del Consiglio della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200,000 euro (6,1% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:

- Riserva legale per euro 328.770
- Riserva statutaria per euro 2.758.933

Il Presidente passa alla trattazione del punto 3: Delibera per la determinazione del sovrapprezzo per le azioni di nuova emissione. Egli ricorda che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proporre all'Assemblea dei Soci oggi convocata di modificare il sovrapprezzo di emissione per ogni azione ordinaria di Banca Popolare Etica s.c.p.a.; - Il surplus rispetto al valore nominale delle azioni servirà per preservare il valore economico del capitale sociale.

In questo ambito, da sempre, la Banca ha ricercato un equilibrio tra l'ideale dell'essere socio e la tutela del capitale sottoscritto dall'erosione dell'inflazione e del costo fiscale; un approccio mutualistico nella creazione di valore per la Banca ed i suoi soci; una politica sobria e prudente nella remunerazione del capitale sociale.

Si ricorda che in 20 anni vi sono stati solo 3 aumenti del valore dell'azione BE:

- nel 2007 – aumento gratuito del valore dell'azione da 51,64 euro a 52,50 euro;
- nel 2008 – introduzione di un sovrapprezzo di emissione di 3,00 euro;
- nel 2013 – aumento del sovrapprezzo di emissione di ulteriori 2,00 euro.

Tenuto conto di quanto risultato dalla “prima adozione” della metodologia più oggettiva adottata e delle ulteriori considerazioni prudenziali in ordine: alla stabilità del valore delle azioni nel medio termine; alla continuità con le scelte operate in precedenza; alla sostenibilità degli impatti patrimoniali; si propone di incrementare il sovrapprezzo di emissione di ulteriori 1,50 euro per azione.

Il Presidente informa che non vi sono richieste di intervento sul punto e dichiara aperta la votazione relativa al punto 3: Delibera per la determinazione del sovrapprezzo per le azioni di nuova emissione.

Si concede minuto per il voto e dichiara chiusa la votazione.

Il Presidente riceve i risultati della votazione

Voti favorevoli 3852

Voti contrari 311

Voti astenuti 476

Non Votanti 539

L'Assemblea dei soci

approva

la determinazione del sovrapprezzo per le azioni di nuova emissione.

Il Presidente passa la parola alla Vicepresidente Anna Fasano per la presentazione del punto 4 : Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.

Anna Fasano: “In generale, la motivazione che ha portato il Consiglio alla proposta presentata è stata per motivare i Soggetti Beneficiari, coinvolgendoli nel raggiungimento degli obiettivi aziendali; rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo ed accrescere il clima partecipativo dei Soggetti Beneficiari. In particolare, quale premio straordinario, nell'occasione del ventennale della Banca, all'organizzazione nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto in questi anni, ulteriormente rafforzando così il legame identitario con la Banca ed il Gruppo BE”.

Il Presidente Biggeri dichiara che non vi sono richieste di intervento sul punto. Dichiara, pertanto aperta la votazione per l'”Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas”. Concede un minuto per il voto e dichiara chiusa la votazione.

Il Presidente passa la parola alla Vicepresidente Anna Fasano per la presentazione del punto 5 : Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Anna Fasano: “In ambito di politiche retributive il principale riferimento normativo è la Circolare n. 285 del 17 novembre 2013 di Banca d'Italia - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018. Obiettivo della normativa è definire sistemi di remunerazione che siano: «in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso». I principi generali del Gruppo Banca etica, in coerenza con i propri valori tendono a garantire un livello di vita dignitoso con un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più e quella più bassa, con una predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile (max 15%). Il gruppo Banca Etica non prevede sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi. Ci si ispira alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse. Il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio per il 2019 sono stati identificati con i responsabili sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita. Sono figure di rilievo per la Banca:

1. i Componenti del CdA;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio;
5. il Resp. Funzione Internal Audit;
6. il Resp. Funzione Risk Management;
7. il Resp. Dipartimento Governo;
8. la Resp. Dipartimento Organizzazione;
9. il Resp. Dipartimento Proposta di Finanza Etica;

10. il Resp. Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia;
11. il Resp. Dipartimento Spagna;
12. il Resp. Dipartimento Crediti;
13. il Resp. Ufficio Finanza;
14. il Resp. Gestione Tesoreria.

Sono figure di rilievo per Etica SGR spa:

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

Dal 2016 il Cda ha delegato al Direttore Generale tutte le decisioni relative al personale (fatti salvi i licenziamenti che rimangono in Cda).

la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e la Funzione di Gestione dei rischi (Funz. Risk Management) verifica la coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio della banca mentre la Funzione di Revisione Interna (Funz. Internal Audit) verifica la rispondenza alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

In data 4 dicembre 2018 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo che regola la trasformazione del rapporto di lavoro di tali figure da contratto di agenzia a contratto di lavoro subordinato con CCNL ABI, che avverrà, gradualmente (per chi accetterà la proposta), nel corso dell'anno 2019. I professionisti che saranno così assunti continueranno ad esercitare le attività di collocamento fuori sede e in generale di banchieri ambulanti. Il contratto di agenzia, in essere fino alla trasformazione, è composto da una parte fissa e da una parte variabile. Entrambe le componenti sono da considerare "ricorrenti" ed equiparate pertanto alla remunerazione fissa del personale, non avendo la parte variabile alcuna valenza incentivante.

Riprende la parola il Presidente Biggeri che, verificato che non vi sono richieste di intervento da parte dei soci dichiara aperta la votazione relativa al punto 5 : Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Dato un minuto per esprimere il voto dichiara chiusa la votazione e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti relative 4, 5, e 6 dell'ordine del giorno verrà data ad ore 15.00 circa.

Il Presidente Biggeri passa la parola Presidente del Collegio Sindacale Luigi Latina per la presentazione del punto 6 : Conferimento dell'incarico alla Società di Revisione Contabile.

Il Presidente del Collegio Luigi Latina espone la raccomandazione motivata all'Assemblea dei Soci sulla scelta della Società di Revisione per gli esercizi 2020-2028 ai sensi degli artt. 13/17/19 del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 e del regolamento UE n. 537/2014. Egli ricorda che L'incarico di revisione a KPMG S.p.A., che certifica i nostri bilanci e quelli della controllata ETICA SGR, era stato conferito per gli esercizi dal 31/12/2011 al 31/12/2019 e, pertanto, occorre che l'assemblea provveda alla nomina di una nuova società di revisione per gli esercizi 2020-2028. La nomina è regolata, in particolare, dagli artt. 13/17/19 del citato D. Lgs. 39/2010 e dal Regolamento UE n. 537 del 2014. Il Collegio ha vigilato sulle seguenti attività svolte dalla banca:

- Predisposizione con criteri trasparenti e non discriminatori della procedura di selezione, che ha portato all'invito di n. 6 società di revisione fra quelle iscritte nello specifico albo CONSOB, tenendo conto delle specificità della nostra Banca e della controllata Etica SGR;
- Individuazione di criteri di valutazione oggettivi, tramite assessment checklist e modello di scoring;
- Incontri con i rappresentanti delle 6 società invitate;
- Esame delle proposte ricevute dalle società di revisione invitate;
- Rispetto dei criteri predeterminati per la valutazione;
- Ulteriori trattative durante la fase di selezione, consentite ai sensi del par. 3 punto "c" del citato Reg. UE 537/2014;
- Predisposizione della relazione conclusiva sugli esiti della procedura.
- Scelta delle due società da portare in assemblea: Deloitte & Touche S.p.A. e PricewaterhouseCoopers S.p.A..

Questo Collegio a conclusione della procedura di selezione, esprime la propria preferenza, in via principale, per DELOITTE & TOUCHE S.p.A. per le seguenti ragioni:

Economicità del servizio;

Adeguatezza complessiva della società e del network, nonché delle strutture tecniche;

Volume degli incarichi di revisione banche e di revisione bilanci di sostenibilità banche;

Adeguatezza della composizione del team di revisione e degli specialisti per ciascuno degli ambiti individuati.

Il Collegio pertanto propone all'Assemblea di affidare alla predetta DELOITTE & TOUCHE S.p.A. l'incarico di revisione, relativo ai servizi obbligatori meglio specificati nel bando di gara, per gli esercizi dal 31/12/2020 al 31/12/2028; alle condizioni riportate nell'offerta.

Riprende la parola il Presidente Biggeri che dichiara aperta la discussione sul punto. Il Presidente Biggeri dichiara aperta la votazione e dato un minuto per esprimere il voto dichiara chiusa la votazione e dopo aver ricevuto i risultati delle votazioni ai punti all'ordine del giorno:

- **4:** Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.
- **5.** Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
- **6.** Conferimento dell'incarico alla Società di Revisione Contabile.

Proclama i relativi risultati.

- Punto 4. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas.

Voti favorevoli 3.821

Voti contrari 208

Voti astenuti 544

Non Votanti 596

L'Assemblea dei soci

Approva

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

- Punto 5 . Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Voti favorevoli 3.693

Voti contrari 214

Voti astenuti 648

Non Votanti 584

L'Assemblea dei soci

Approva

Il Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. che sarà riportato integralmente in allegato al verbale (all. n. 9)

Punto 6 . Conferimento dell'incarico alla Società di Revisione Contabile.

Voti favorevoli 3.459

Voti contrari 209

Voti astenuti 772

Non Votanti 705

L'Assemblea dei soci

Delibera

di affidare alla predetta DELOITTE & TOUCHE S.p.A. l'incarico di revisione, relativo ai servizi obbligatori meglio specificati nel bando di gara, per gli esercizi dal 31/12/2020 al 31/12/2028; alle condizioni riportate nell'offerta.

Sale quindi Dario Brollo, del servizio Affari Generali, e invita l'assemblea a porgere omaggio alle persone che hanno, fino a questo momento, servito con fedeltà e trasparenza la Banca e che, per molteplici motivi non presentano nuovamente la loro ricandidatura. Saluta, in primis, il presidente Biggeri e i consiglieri Di Francesco, Siniscalchi, Bianchi, Dentico, Ruggiero, Bianchetti. Invita inoltre a salutare i componenti del Collegio Sindacale Zagaria e Mannucci, oltreché, i Provirviri Aliotta e Ghelli. L'assemblea applaude a lungo a testimonianza della gratitudine verso il ruolo di servizio svolto.

A questo punto Dario Brollo invita a salire sul palco la socia Rita De Padova, già componente del Consiglio di Amministrazione, referente dei soci dell'Area Sud e attiva nel mondo dell'economia sociale e solidale, chiedendole di porgere un personale pensiero alla conclusione della presidenza Biggeri. La sig.ra De Padova ricorda che ha avuto con il presidente Biggeri molti motivi di scontro e dialettica ma riconosce anche

e soprattutto la forza della trasparenza e la convinzione con cui ha portato avanti la mission di Banca Etica, certamente non nel consenso generale, ma cercando di arrivare ad un progetto comune e condiviso, evitando facili personalismi. Al termine del suo discorso invita alla visione di un breve video di foto e immagini dedicate al presidente Biggeri. Al termine saluta con un abbraccio il presidente e scende dal palco. Il Presidente Biggeri invita la signora Teresa Masciopinto Responsabile dell'Ufficio relazioni Associative a presentare i candidati per il Consiglio di Amministrazione.

Vengono quindi invitati a salire sul palco uno ad uno i candidati della lista P "ParteciPattiva", della lista A "Banca Etica Aperta ed Innovativa" ed i candidati singoli.

La Signora Masciopinto invita a salire sul palco i candidati della lista "PARTECIPATTIVA" (lista partecipata) - P:

Candidata Presidente Fasano Anna; Candidati e Candidate: Baranes Andrea, Di Stefano Andrea Giovanni, Galati Marina, Izzo Raffaele, Lamberto Floristan Adriana, Palladino Giacinto, Sasia Pedro Manuel, Soldi Aldo.

A seguire invita a salire sul palco i candidati della lista "BANCA ETICA APERTA ED INNOVATIVA" (lista autonoma) - A:

Candidato a Presidente Lanzavecchia Alberto; Candidati e Candidate: Pulvirenti Cristina, Adamo Rosa, Alessandrini Alfredo, Di Giacomo Marco, Fantuzzo Alberto, Panighel Martino, Rodríguez Pulido Patricia, Reginato Clara.

Infine invita a salire sul palco i CANDIDATI SINGOLI: Bacciotti Elisa, Carlizzi Marco, Cimini Cinzia, Farré Torras Arola, Sbraccia Natalino, Scianna Filippo, Turra Lucio.

Il Presidente ricorda che per il punto all'ordine del giorno, oltre all'elezione del nuovo Consiglio vi è in votazione anche la determinazione del compenso degli amministratori ex art. 2364 del codice civile con la proposta di variazione del gettone per le adunanze, considerando l'aumento della complessità della Banca che richiede un intenso lavoro di preparazione alle riunioni, a cui si aggiungono diverse attività extraconsiliari ed incontri di rappresentanza. Nell'ottica di mantenere la sobrietà dei compensi il Consiglio propone di lasciare invariati i compensi fissi e valorizzare la partecipazione alle riunioni di Consiglio e dei Comitati con un incremento del gettone di presenza da € 300 a € 350.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sul punto 7 all'ordine del giorno: Elezione del Consiglio di Amministrazione e determinazione del compenso agli amministratori ex art. 2364 CC ed invita i soci che avevano richiesto precedentemente di intervenire.

Alberto Hoch: "Premessa: Per i limiti di tempo non riuscirò ad approfondire in modo compiuto ed articolato il mio pensiero, ma vi prego di cogliere il senso, lo spirito che sottende alcuni ragionamento ed argomentazioni. Non mi soffermerò sulle cose che pur trattate e viste diversamente possono essere condivise ed integrate con il buon senso nell'azione del nuovo CdA, ma su 6 temi che per me marcano la differenza, le distanze e gli approcci ideologici. Spagna: Lista A- Recita "Particolare attenzione dovrà essere data all'area Spagna dove è necessario trovare sinergie e scambio di buone prassi per superare il break even" (pareggio tra entrate ed uscite) e poi nessun altro sviluppo, il vuoto. Lista P- l'argomento è richiamato più volte di cui uno in maniera più approfondita con vari temi: la partecipazione, la crescita di capitale, le prospettive, l'ampliamento del credito e degli investimenti ed il maggiore riconoscimento da parte delle istituzioni. Denota già un' attenzione molto, ma molto differente. Partecipazione: Lista A- vuole rafforzare l'azione dei Git ma scrive che : " non è che questo oggi non avvenga (allora?), ma può risultare che l'attività prevalente sia eccessivamente condizionata da obiettivi divulgativi e di comunicazione dalla banca verso l'eterno.." mah? (un esempio il MFE) e dell'altra parte si individua l'assemblea come momento unico di partecipazione e decisione. Lista P- L'assemblea è uno dei luoghi di partecipazione è il luogo deputato dallo statuto e dai regolamenti a decidere, ma l'incontro di rete e i focus vari, i cantieri, gli stessi coordinamenti d'area e i vari incontri dei portatori di valore sono altrettanti luoghi di partecipazione e di elaborazione. Modifiche elettorali: Lista A- propone di ridurre la soglia minima per le liste di minoranza al 10% ed affidando alle stesse la presidenza di alcuni comitati e collegi. Lista P- non propone di aprire il capitolo. Mi soffermerò un attimo su quello che è successo nel passato per capire il presente. Nel 2014 si è aperto un dibattito interno, coinvolgendo tutti i soggetti della banca: dal CdA al Comitato Etico, dai Git ai Forum, passando dagli uffici competenti della banca stessa, per revisionare i regolamento assembleare e lo statuto e si è giunti alla sua approvazione all'assemblea straordinaria del 2015. Nel 2016, l'attuale CdA uscente ha avviato, coinvolgendo vari soggetti, un'ulteriore revisione del regolamento che ha portato alla attuale definizione (usata in questo rinnovo). All'assemblea del 2018 (1 anno fa ripeto 1 anno fa) ha votato il presente regolamento a larghissima maggioranza 78,3% favorevoli e solo 12,4% contrari (9,3% di astenuti). Mentre lo Statuto, dove c'è il famoso articolo che richiama la % di 1/3 come quorum per ottenere almeno 2 consiglieri, è stato approvato all'assemblea del 2015 con ben 87,76% favorevoli, solo il 6,77% contrari (5,47% astenuti).

Per carità le %, i quorum e quant'altro si possono cambiare, ma è un pò sospetto questo ritornare...molto all'italiana vedi le varie leggi elettorali, dopo che due assemblee, di cui uno solo l'anno scorso, hanno dato

segnali inequivocabili. Allora non è che l'assemblea è sovrano solo quando decide le cose che piacciono a me.

La scelta di fondo è sul modello di CdA che immaginiamo: se vogliamo una Banca parcellizzata e frammentata in tanti e piccoli portatori di interesse o formata da grandi portatori di valore che abbiano la capacità, al proprio interno, di fare sintesi e produrre delle proposte unitarie. Giovani e Temi sociali: Sia sui giovani sia sui temi sociali la lista A li affronta prevalentemente in termini bancari (vedi microcredito e cambiamenti climatici) ed il giovane lo vede essenzialmente come cliente (lavoro e studio). La lista P oltre dando ampio spazio, parla di servizio civile, di studenti universitari e facilitazioni nell'acquisto delle azioni, vede il giovane come socio attivo (VS-Git) e sui temi sociali oltre i cambiamenti climatici, affronta la tematica delle armi, delle disuguaglianze, all'azionariato attivo e critico ed altri importanti nodi. La differenza: In estrema sintesi, la differenza tra le due liste e secondo me è la seguente: Lista A mi sembra più preoccupata a far funzionare meglio la Banca e qui non c'è niente di male, ma questo non dovrebbe valere anche per una banca così detta "normale"?!

Lista P vuole far funzionare la banca mettendo al centro della sua azione i principi dell'art 5 dello statuto e, per mancanza di tempo, riprendo solo un tema che si apre con questi valori: La remunerazione del capitale: Lista A- scrive "occorre ripensare alla remunerazione del capitale" ma è subito chiaro che si vuole riaprire la questione con la finalità della remunerazione. Lista P- vuole mantenere questo modello "non distribuzione degli utili" ma reinvestire. Molte delle risorse per il funzionamento delle attività socio-culturali derivano da questo utile, anche perchè poi mi dovete spiegare dove si vanno a prendere le risorse... per non parlare dell'insignificante divisione dell'utile tra i circa 43.000 soci attuali. Tutto questo però mi solletica una riflessione (e vado a concludere): "abbiamo la memoria corta", abbiamo rimosso il grande riconoscimento richiamato dalla Legge di Bilancio del 2016 per l'esercizio 2017 (solo 2,5 anni fa), che ha definito cosa si intende per Finanza etica e sostenibile, nella legge uno dei criteri è: la non distribuzione degli utili ed il reinvestimento nelle attività...credo che sia auto-esplicitante e detto questo non aggiungo altro. Conclusioni: lo voterò la Lista P, oltre per quello che ho detto (che non è poco) perchè è formata da persone meno rancorose e che mi convincono di più, nella chiarezza, nella trasparenza, nella intelligibilità dei comportamenti e delle azioni con tutti i limiti e gli sbagli che ogni persona per sua natura si porta dietro ed anche perchè la lista P, per me, è più convincente ed attrezzata ed anche perchè la lista P, per me è più convincente ed attrezzata a far fronte alle sfide future. Finisco con una frase di Aurobindo, filosofo, mistico, poeta, scrittore e maestro di yoga che si è distinto per l'impegno a favore dell'indipendenza dell'India: "Prendi prima coscienza di te stesso all'interno, poi pensa ed agisci. Ogni pensiero vivente è un mondo in preparazione". Grazie dell'attenzione, grazie per le elaborazioni di idee e pensieri innovativi e per l'impegno delle donne e degli uomini di Banca Etica per un altro mondo possibile e migliore.

Giulio Paolo Del Seppia: "Buongiorno a tutti. Mi chiamo Giulio Del Seppia. Sono un neo socio attivo del Git Roma Sud. Sono stato invitato a fare un intervento in rappresentanza dei giovani soci della Banca, di cui spero di incarnare lo spirito. Vorrei velocemente dire perché sono qui. Al primo anno di Economia presso l'Università di Roma Tor Vergata c'era un professore che parlava di "Economia Civile". Pur non essendo del mio canale andai a seguirlo durante la pausa pranzo. Aveva una giacca aperta con delle grandi tasche dalle quali si intravedeva spuntare un depliant con un nome un po' strano, con su scritto: "Banca Etica". Diciamo che se sono qui è colpa del professor Leonardo Becchetti. Da allora sono diventato prima cliente, poi socio, ora valutatore in formazione e "studente" della Banca, su cui sto facendo la tesi.

Mi piace rimarcare l'importanza della partecipazione e del processo democratico che hanno riguardato il confronto tra le liste candidate al rinnovo del cda. Trovo che questi elementi siano tratti distintivi di Banca Etica. Gli stessi tratti su cui le persone a me vicine rimangono stupite positivamente quando racconto loro degli incontri, dei fatti della Banca. Avvicinandomi dapprima dall'esterno, e solo da pochi mesi dall'interno da socio attivo, sono felice di constatare l'aderenza in concreto dell'operato della Banca con la sua identità ed i suoi principi, quelli della finanza etica. E' la dimostrazione che si può essere una "multinazionale" e fare economia in maniera non disgiunta dall'etica e dalla politica... visione politica che la Banca ha dimostrato di possedere e di volerne tener fede (caso Mediterranea). Interpreto, come giovane appartenente alla generazione Erasmus, come un segno positivo quello della Banca che si apre alla Spagna, in un'ottica di internazionalizzazione che è segno di apertura, al cospetto di una situazione politica troppo tendente invece alla "chiusura". Apprezzo l'internazionalizzazione anche verso le reti internazionali del network della finanza etica come Gabv e Febea, oltre che la presenza europea della Banca grazie all'azionariato critico. Voglio inoltre porre il focus sul ruolo cardine che la Banca deve secondo me avere: quello di contaminazione positiva, del mercato e della teoria economica, attraverso la sua capacità critica, propositiva e trasformativa. Un altro punto è il tema del coinvolgimento. Invito le ragazze ed i ragazzi a fare rete, a proporre, per innovare ed immaginare il futuro della Banca nei prossimi 20, 40, 60 anni. L'invito alla Banca è di tenerci in considerazione, là dove l'idea di lungo termine è quella che possa nascere un nuovo nucleo di portatori di valore o soci di riferimento, quello dei giovani soci di Banca Etica. L'invito al Cda è di proseguire con l'attività

di avvicinamento ai giovani che si sta portando avanti, attraverso l'educazione critica alla finanza, gli incubatori di impresa come Venti di Futuro, le collaborazioni con le università. L'invito è anche quello di concepire strumenti operativi vicini ai bisogni dei giovani e di investire sulla Valutazione di impatto per renderla "professionalizzante" e quindi attraente. Una proposta è quella di individuare all'interno del nuovo cda un membro che abbia una delega apposita relativa alle strategie e alle azioni per i giovani soci e clienti. Grazie per l'opportunità di questo intervento."

Camilla Carabini: "Buongiorno a tutte e a tutti, sono Camilla Carabini, direttrice di Coopermondo, la Ong di Confcooperative e socia di Banca Etica da circa 5 anni. Io sono direttrice di una Ong e sono fiera e orgogliosa dell'impegno politico che la Banca ha assunto verso il nostro settore nel clima di odio e disprezzo in cui versa il nostro paese. Il 97% dei voti a inizio Assemblea ne è la dimostrazione e mi riempie il cuore di gioia. La mia è una Ong particolare perché è la ong di uno dei mondi di riferimento della Banca, le imprese cooperative. E quando per l'Italia mi capita di incontrare le imprese sono spesso inondata di racconti dei miei colleghi su Banca Etica, pioniera in molte occasioni, unica banca pronta a dare fiducia a chi le banche tradizionali non volevano sostenere. Ricordo una su tutte, una storia di workers buyout, una impresa recuperata, a Brescia, in cui Banca Etica è stata l'unica banca a sostenere il recupero di una impresa di trasporti. È stata la prima impresa a cui la banca ha anticipato la Naspi: il procedimento per cui la disoccupazione dei lavoratori può essere capitalizzata nella nascita cooperativa. Questo procedimento era agli inizi e Banca etica ha anticipato sulla fiducia l'intero importo richiesto dai lavoratori! 15 persone sono diventate imprenditori di se stessi e non hanno perso il lavoro. E queste sono le azioni di cui noi dobbiamo essere fiere! Al nuovo Cda, chiunque vinca, chiedo una cosa sola: di rischiare. Perché "fare credito" vuol dire dare fiducia, e dare fiducia cosa significa? Pensateci. Vuol dire rischiare perché non sappiamo da subito se la nostra fiducia sarà ricambiata. E tanto più per noi dare credito, dare fiducia, deve significare rischiare. Quando è nata Banca Etica era l'unica banca a finanziare il terzo settore. Dobbiamo prendere atto che fortunatamente, mi sento di dire fortunatamente, non è più così! Non siamo più innovativi su questo. Altre banche sono state contaminate. Siamo estremamente innovativi sulla governance, sulla trasparenza, sulle valutazioni di impatto. Ma siamo una Banca! E dobbiamo pensare a prodotti di impiego (credito) e raccolta che siano innovativi e caratteristici di Banca Etica! Scegliamolo insieme, saranno i workers buyout, le imprese di migranti, le cooperative di comunità, alcuni prodotti per i giovani... Ragioniamoci insieme. Ma rischiamo. E in questo teatro, ricordiamoci cosa c'era scritto in un altro teatro per noi altrettanto significativo, il Teatro Valle Occupato... Com'è triste la prudenza!"

Il Presidente ringrazia i soci e ricorda che, a norma del Regolamento Assembleare, per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione ogni socio potrà esprimere la preferenza per una sola lista. Dichiara aperta la votazione per l'elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, scelta della lista.

Si può votare una sola lista:

Lista P - "PartecipATTIVA" - Anna Fasano presidente

Lista A - "Banca Etica Aperta e Innovativa" - Alberto Lanzavecchia presidente

Concesso un minuto per la votazione il Presidente dichiara chiusa la votazione per la scelta della lista e ricorda che, a norma del Regolamento Assembleare, per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione ogni socio potrà esprimere la preferenza per un solo candidato tra i singoli candidati.

Il Presidente dichiara aperta la votazione per l'elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, scelta del candidato dall'elenco dei Candidati singoli. Si può esprimere la preferenza per una delle seguenti persone candidate:

Bacciotti Elisa

Carlizzi Marco

Cimini Cinzia

Farrè Torras Arola

Sbraccia Natalino detto Lino

Scianna Filippo

Turra Lucio

Concesso un minuto per il voto il Presidente dichiara chiusa la votazione relativa ai singoli candidati.

Il Presidente dichiara aperta la votazione relativa al compenso degli amministratori e concesso un minuto dichiara chiusa la stessa e ricorda che gli esiti di queste votazioni verranno dati alle 16.00 circa dopo le votazioni riguardanti il Collegio Sindacale ed il Collegio dei Proviviri.

Il Presidente invita il signor Marco Viganò in qualità di referente dei soci di Riferimento per la presentazione dei candidati per il Collegio Sindacale.

Il Signor Viganò presenta la lista unica per il collegio sindacale che prevede:

Salvaderi Paolo - Presidente

Latina Luigi - Sindaco Effettivo

La Manna Paola - Sindaca Effettiva

e i Sindaci Supplenti: Tavernar Eros Ambrogio e Melaccio Annunziata.

Il Presidente, non essendoci alcun intervento in richiesta dichiara aperta la votazione relativa alla lista per il Collegio Sindacale.

Concesso un minuto per il voto dichiara chiusa la votazione per la lista del collegio Sindacale.

Il Presidente Biggeri passa quindi alla presentazione della proposta per la determinazione del compenso per il Collegio Sindacale ricordando che dal 2013 non vi sono stati aggiornamenti dei compensi fissi mentre si è notevolmente intensificata l'attività del Collegio nell'ambito dei controlli, dovuta all'aumento della complessità operativa e normativa. Si propone:

- un aumento pari a € 35.000 per il compenso del Presidente e a € 20.000 per il compenso dei singoli sindaci effettivi.
- un aumento del gettone di presenza da 300 a 350 euro per ciascuna riunione di Consiglio e di Comitato Esecutivo.

Il Presidente, non essendoci alcun intervento in richiesta dichiara aperta la votazione relativa alla determinazione del compenso per il Collegio Sindacale.

Concesso un minuto per il voto dichiara chiusa la votazione per la determinazione del compenso del collegio Sindacale e ricorda che gli esiti di queste votazioni verranno dati alle 16.00 circa, invita, quindi il Socio Pier Alberto Dalla Pietra a presentare i candidati per il Collegio dei Probiviri.

Pier Alberto Dalla Pietra: a nome dei referenti dei soci spiega che ci si è mossi sentendo tutti i portatori di valore e raccogliendo le singole disponibilità. Invita a salire sul palco i componenti della lista e quindi gli effettivi Amato Maria Stella, Caimmi Fabio, Zullo Tiziana e ricorda i componenti supplenti Mascuñana Alfonso e Cinquino Tatjana.

Il Presidente Biggeri ringrazia per la presentazione e, constatata che non vi è nessuna richiesta di intervento sul punto, dichiara aperta la votazione. Trascorso un minuto per il voto il Presidente Biggeri dichiara chiusa la votazione.

In attesa di ricevere il risultato delle votazioni invita i soci che avevano richiesto di intervenire per il punto n. 10 Varie ed Eventuali.

Roberto Brambilla: ricorda ai soci due progetti di legge uno nazionale e uno per la Regione Lombardia, per la difesa dei beni comuni italiani il primo e per il riconoscimento del commercio equo e solidale il secondo, vi è una raccolta firme in atto per entrambi. Il primo in particolare è per la tutela di tutti quei beni naturali e culturali indispensabili per ogni cittadino. Chiede a Banca Etica un aiuto per sostenere la raccolta delle firme. Infine per le campagne contro la plastica di Banca Etica chiede che nell'invio del materiale informativo siano eliminate le buste trasparenti di plastica.

Paola Zappieri: "Il presente intervento viene presentato per conto di "Etica, dignità e valori- Associazione Stakeholders Aziende di Credito", Onlus che svolge l'azionariato attivo nelle assemblee delle banche. Nel corso del contributo della Onlus letto nell'Assemblea di Torino del 13 maggio 2017, formulammo l'auspicio proprio per offrire alla governance della banca idee e proposte di interesse generale che il piano Strategico per il triennio 2018-2020 fosse orientato anche alle seguenti tematiche: la valorizzazione del ruolo civico e costituzionale alla famiglia, tramite la definizione di apposite politiche creditizie per incoraggiare la costituzione di nuove famiglie; la promozione di un "Fondo di Credito per i nuovi nati", anche in risposta del grave declino demografico che mette a rischio il futuro sviluppo dell'Italia e dell'Europa; l'accesso al credito delle imprese familiari e la consulenza per la costituzione di reti di imprese e per il passaggio generazionale delle attività; sempre a servizio della famiglia, si studino forme di consulenza ai patrimoni degli Anziani potenziando, in stretto rapporto con i Tribunali, i servizi a favore degli amministratori di sostegno e dei tutori. Confidiamo inoltre che il nuovo Consiglio di Amministrazione, come ricordato due anni fa: rafforzi le iniziative di cooperazione internazionale, tramite la collaborazione con le istituzioni nazionali e comunitarie, per ampliare il credito ed i servizi verso iniziative di reciproco sviluppo, che tutt'ora rappresentano quote marginali degli impieghi; si consolidi l'attività creditizia a supporto degli immigrati per una loro piena integrazione culturale e sociale, che vada ad incoraggiare le iniziative imprenditoriali con forti basi civiche ed critiche; Proprio per avere le disponibilità per supportare tali iniziative, rinnoviamo l'auspicio che Banca Etica snellisca la struttura dei costi che presenta un cost- income superiore al 70% superiori di oltre venti punti percentuali rispetto al dato di Intesa Sanpaolo con Banca Prossima che è intorno 50%. Ai fini di un più un più efficace controllo del rischio- credito, formuliamo la speranza di politiche di frazionamento su importi medio piccoli dello stock degli impieghi alla clientela, che oggi per la parte maggioritaria quanto a importi rilevanti sono di competenza del Comitato Esecutivo e del Consiglio di Amministrazione. Porgiamo i nostri più cordiali e sinceri saluti ai soci ed ai dipendenti, con gli auguri di Buon Lavoro al nuovo Consiglio di Amministrazione." Il Presidente Biggeri ringrazia per le raccomandazioni. Ricorda nuovamente l'impegno di Banca Etica sui fronti della migrazione e internazionali per lo sviluppo del credito in particolare per l'Africa, con un bond di 15 milioni per rifinanziare il microcredito in Africa e con un accordo con Caritas Africa sottoscritto a Bamako.

Valerio Di Feo: “Vi porto un intervento del socio Guido Mina che non è potuto essere presente: “Ai Sigg.CANDIDATI CONSIGLIERI del CDA di Banca Popolare ETICA soc.coop.a rl Il D.G. Alessandro Messina comunica nella sua lettera: al 31 dicembre 2018 che i soci di Banca Etica sono più di 42.500, tra persone e organizzazioni. Appena oltre richiama al riconoscimento che le 42000 persone socie sono il motore di Banca Etica. La PARTECIPAZIONE di ogni nuova persona che entra nella compagine sociale è un aumento della ricchezza di valori – di passione – di connessioni con il tessuto sociale in cui vogliamo operare. Parole bellissime che a mio avviso non trovano riscontro nella realtà della nostra Banca Etica. Io credo che la PARTECIPAZIONE REALE dei soci si evidenzia nel cogliere una proposta o una discussione per migliorare la banca e i suoi servizi, nel manifestare anche qualche critica onde favorire il rapporto banca-cliente – nel favorire una maggior fiducia nei risparmiatori e soci. Tutto ciò nel corso del Triennio 2016/19 in esame non ho colto. La presentazione alla vigilia della prossima Assemblea di solo (tra enormi difficoltà) due liste di candidati non è sicuramente segno di larga e consapevole PARTECIPAZIONE. 42500 soci a mio avviso sono in grado di esprimere almeno una decina di progetti con le relative LISTE DI CANDIDATI. Allora si può parlare di vera PARTECIPAZIONE e di apporto di valori e di ricchezza!! Ma tutto ciò è escluso dall’attuale Regolamento Assembleare che non favorisce la partecipazione dal basso. Mi riferisco in particolare all’Art.14 par.8 e non solo, che denota un’assoluta mancanza di democrazia. Il Regolamento in questione filtra e seleziona ogni proposta affinché tutto rimanga sotto il controllo di vertice da parte del CDA uscente, con le stesse persone che per anni hanno governato la banca (avete visto quanti hanno rinunciato a ricandidarsi?) e con una carenza di competenza bancaria come già rilevato dalla Banca d’Italia. Quale futuro può avere la nostra Banca Etica ? Chiedo ai sigg.candidati delle Liste A e P di impegnarsi seriamente e proficuamente per una profonda revisione del Regolamento Assembleare tale da consentire la discussione- con proposte di innovazione in banca e inserimento di persone nuove nel futuro CDA perché è dal confronto di idee che la nostra banca cooperativa potrà veramente crescere. L’interesse più alto è quello di tutti! Guido Mina Git B.E. Milano”.

Il Presidente Biggeri dichiara che alle ore 15.00 sono stati consegnati i risultati delle votazioni per l’elezione del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Collegio dei Provisori.

Per quanto riguarda il punto 7 elezione del Consiglio di Amministrazione, votazione per liste, comunica i seguenti risultati:

- La lista P - “PartecipAttiva” ha ricevuto n. preferenze 4.267 in percentuale lo 80,49% dei voti validi.
- La lista A - “Banca Etica Aperta e Innovativa” ha ricevuto n. preferenze 1.034 in percentuale lo 19,51% dei voti validi.
- Non votanti 69.

Per quanto riguarda il punto 7 Consiglio di Amministrazione scelta tra i Candidati singoli comunica i seguenti risultati:

1. Farrè Torras Arola con preferenze 1.300;
 2. Bacciotti Elisa con preferenze 752;
 3. Carlizzi Marco con preferenze 738;
 4. Sbraccia Natalino detto Lino con preferenze 689;
 5. Scianna Filippo con preferenze 572;
 6. Cimini Cinzia con preferenze 465;
 7. Turra Lucio con preferenze 407.
- Non votanti 164.

In seguito alle risultanze dei voti espressi, l’Assemblea dei soci

elegge

il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019 – 2021 fino all’approvazione del bilancio al 31.12.2021 composto dai signori:

- **Fasano Anna, nata a Udine il 08.11.1974, residente in Via Molino di Sotto 64/1, 33047 Remanzacco (UD), C.F. FSNNA74S48L483T;**
- **Baranes Andrea, nato a Roma il 06/07/1972, residente in Via Emanuele Filiberto 257, 00185 Roma, C.F. BRNDR72L06H501C;**
- **Di Stefano Andrea Giovanni, nato a Milano il 06.06.1964, residente in Via Carlo Vittadini 13, 20136 Milano, C.F. DSTNRG64H06F205K;**
- **Galati Marina, nata a Settingiano (CZ) il 18.02.1958, residente in, Via Conforti , Lamezia Terme 88046, CF. GLTMRN58B58I704W;**
- **Izzo Raffaele, nato a Bari il 19.02.1951, residente in, Roma via Ettore Ximenes n. 21 PI 2 int. 5, CF. ZZIRFL51B19A662O;**
- **Lamberto Floristan Adriana, nata a Pamplona (spagna) il 11/09/1973, residente in, via Moise Loria 50, Milano, CF. LMBDRN73P51Z131S;**

- **Giacinto Palladino**, nato a Torre Annunziata il 21.07.1963, residente in, via Gambardella, 13, 80058, Torre Annunziata, CF. PLLGNT63L21L245Q;
- **Sasia Santos Pedro Manuel**, nato a Bilbao il 03.07.1961 residente in Avenida Madariaga 36 1D, 48014 Bilbao, 067 Spagna, C.F. SSSPRM61L03Z131C;
- **Soldi Aldo**, nato a Piombino il 25.11.1951, residente in Via del Belvedere,35, 57027 San Vincenzo (LI) C.F. SLDLDA51S25G687F;
- **Bacciotti Elisa** nata a Firenze il 04.02.1978, residente in Via XX Settembre, 12 – Scandicci, 50018 C.F. BCCLSE78B44D612S;
- **Carlizzi Marco**, nato a Napoli il 04/05/1970, residente in Via Gotardo, 00185 Roma, C.F. CRLMRC70E04F839B;
- **Farré Torras Arola** , nata a Barcelona il 23.09.1968, residente in cl/monte Campamento, 39 BJ, Pamplona/Iruaa 31016, Navarra, Spagna, C.F. FRRRLA68P63Z131W
- **Sbraccia Natalino**, nato a San Marino il 25.12.1953, residente in Via Ca' Pontoso 21, 47899 Serravalle (RSM), C.F. SBRNLN53T25H786N

Il Presidente procede con la lettura dei risultati della votazione relativa alla determinazione del compenso agli Amministratori:

Voti favorevoli 3.983

Voti contrari 301

Voti astenuti 629

Non Votanti 232

L'Assemblea dei soci

delibera

l'aumento del gettone di presenza per gli Amministratori da 300 a 350 per ogni riunione del Consiglio e del Comitato Esecutivo.

Il Presidente procede con la lettura dei risultati delle votazioni relative al punto 8 all'ordine Elezione del Collegio Sindacale. La lista proposta per l'elezione del Collegio Sindacale ha ricevuto:

Voti favorevoli 4.109

Voti contrari 131

Voti astenuti 596

Non Votanti 272

L'Assemblea dei soci

elegge

il nuovo Collegio Sindacale per il triennio 2019 – 2021 fino all'approvazione del bilancio 31.12.2021 composto dai signori:

- **Presidente: Salvaderi Paolo**, nato a Milano il 15.10.1963, residente in Via Archimede 57,20129, Milano, C.F. SLVPLA63R15F205L
- **Sindaco Effettivo: Latina Luigi**, nato a Siracusa il 18.01.1952, residente in, Via Pitia n. 36, 96100 Siracusa, CF. LTNLGU52A18I754I
- **Sindaco Effettivo: La Manna Paola**, nata a Pavia il 14.03.1963, residente in Via Urbana III 3, 200123 Milano, C.F. LMNPLA63C54G388C
- **Sindaco Supplente: Tavernar Eros Ambrogio**, nato a Milano il 20.06.1960 residente in Via Fratelli Bronzetti 9,20129 Milano (MI) ,C.F. TVRRMB60H20F205H
- **Sindaco Supplente: Melaccio Annunziata**, nata a Barletta il 12.08.1977, residente in Via Ripamonti 257, 20136, Milano, C.F. MLCNNZ77M52A669E.

Il Presidente procede con la lettura dei risultati della votazione relativa alla determinazione del compenso per il Collegio Sindacale:

Voti favorevoli 3.242

Voti contrari 533

Voti astenuti 998

Non Votanti 314

L'Assemblea dei soci

delibera

per il Collegio Sindacale i compensi proposti.

Il Presidente procede con la lettura dei risultati delle votazioni relative al punto 9 all'ordine Elezione del Collegio dei Probiviri. La lista proposta per l'elezione del Collegio dei probiviri ha ricevuto:

Voti favorevoli 4.373

Voti contrari 48

Voti astenuti 388

Non Votanti 243

L'Assemblea dei soci

elegge

il nuovo Collegio dei Proviviri per il triennio 2019 – 2021 fino alla approvazione del bilancio 31.12.2022 composto dai signori:

- **Stella Amato nata a Palermo il 19.12.1959, residente in Via Tommaso Natale, 89 , 90417 Palermo, C.F. MTAMST59T59G273M - componente effettivo;**
- **Caimmi Fabio nato a Milano il 15.10.1963, residente in Via Malakoff, 20, 2094 Corsico, C.F. CMMFBA37C27F205X - componente effettivo;**
- **Zullo Tiziana nata a Bologna il 26.08.1961 residente in Via Tommaso Casini, 8 – 40127 Bologna, C.F. ZLLTNZ61M66A944A - componente effettivo;**
- **Cinquino Tatjana nata a San Severe il 15.10.1963, residente in Via Leopardi 67, 61040, (Barchi), Terre Roveresche PU, C.F.CNQTJN84B64I158R componente supplente;**
- **Mascuñana Alfonso nato a Vigo il 09.10.1943, residente in Via LG/Palavea, 125, Coruña, C.F. 35928113C - componente supplente.**

La neo Presidente candidata della Lista P ringrazia l'assemblea dei soci e delle socie di Banca Etica che l'hanno eletta Presidente come socia, come Anna Fasano e come candidata della lista P, e estende il ringraziamento alle oltre 5mila persone che hanno partecipato a questo processo democratico. É stato un percorso stimolante, a tratti faticoso, e il suo impegno è ora quello di fare in modo che di quella tensione, che ha fatto discutere molti soci, vengano raccolte le proposte, le sollecitazioni e che queste diventino poi spazio di dialogo e di confronto.

Il Presidente Biggeri dichiara chiusa l'assemblea dei soci e delle socie di Banca Popolare Etica alle ore 16.00, nelle sedi di Bologna, di Bilbao e online.

Bologna, 18 maggio 2019

Il Presidente
Ugo Biggeri

Il Segretario
Roberta Magrin

Socio di Banca Popolare Etica
Componente del GIT di Bassano del Grappa
Zanotto Giuseppe Antonio (Giupi)
Contrà Rivoltella, 64
36061 Bassano del Grappa
Cell. 328 423 76 47
Uff. 0424 524593
giupi@giupi.it
giupi@pec.it

Bassano del Grappa, 20.04.2019

Al Presidente c.d.a. di Banca Popolare Etica
e ai consiglieri del c.d.a.

Al Presidente Collegio Sindacale
e ai sindaci

Collegio dei Probiviri

Comitato Etico

Ns. rif : giupi richiesta chiarimenti a cda-sindaci-c.etico e probiviri v.01.190420.docx

Oggetto: **Quesito Assembleare sul punto 2 all'O.D.G. Assemblea soci 2019 e applicazione del Lodo del 10.12.2019 (notificatomi il 18.12.2018), in merito alla richiesta di votazione separata sul bilancio, destinazione e distribuzione utili e quota da destinare a finalità sociali, beneficenza e pubblico interesse.**

Sono con la presente a chiedere chiarimenti in merito alle modalità con cui il c.d.a. ha inteso rendere effettivo e praticabile il lodo in oggetto e data la più ampia partecipazione dei soci, considerando che vi sono degli elementi che non mi sono chiari in quanto nell'o.d.g. punto 2 sono previste sul bilancio solo delibere inerenti e conseguenti, senza specificare le modalità, cosa che gli amministratori dovrebbero esplicitare ai soci in modo chiaro per favorirne la partecipazione.

Rispetto al punto 2 all'o.d.g. e all'applicazione del Lodo dei Probiviri da me richiesto e relativo a tale punto, rilevo che nel bilancio sociale è riportata in modo non corretto nella sezione dei Probiviri l'esito della questione, in quanto si scrive solamente: *"Il Collegio dei Probiviri nel corso del 2018 ha ricevuto un caso su cui è stato chiamato ad esprimersi."*

Il lodo è stato emesso nel 2018, per cui sarebbe stato da indicare che è stato concluso, non solo che è stato dato impulso ai probiviri.

Il lodo invitava il c.d.a. sull'approvazione del bilancio e destinazione degli utili alla più ampia partecipazione ai soci e quindi ci si auspicava che su tale sezione si riportasse, anche in sintesi, l'esito del lodo, che non era, e non è, di carattere privato o riservato, in quanto riguarda il diritto dei soci di esprimersi in base a previsioni statutarie, separatamente su bilancio e destinazione degli utili.

1) Si chiede quali siano i motivi che hanno portato a non indicare nel bilancio sociale l'indicazione dell'avvenuta conclusione della richiesta a probiviri e il suo esito.

In merito all'applicazione delle votazioni separate, e della richiesta di avere facilmente reperibile e comprensibile il punto all'ordine del giorno da votare estratto dal plico del bilancio, si rileva che anche quest'anno il testo della votazione è riportato dentro un fascicolo di 350 pagine, dove il socio deve cercare tra le pagine fino ad arrivare a pagina 61 per trovare il testo da porre in votazione.

2) Si chiede quali siano i motivi che portano a non mettere le due pagine del testo da votare del punto 2 o.d.g. sul sito web in modo separato e facilmente reperibile dai soci.

Per quanto concerne il diritto dei soci di avere la possibilità di votare separatamente l'approvazione del bilancio dalla destinazione degli utili, l'aver posto all'o.d.g. un unico punto (n. 2 o.d.g.) e non due (o tre come da me richiesto) ed avere riportato nel dispositivo da votare a pag. 61 un unico testo senza nemmeno avere, ad esempio, previsto un punto A) approvazione del bilancio e punto B) ripartizione utile netto e punto C) destinazione liberalità, appare una disapplicazione del lodo sia in termini formali di rendere chiaro ai soci la differenza tra i vari punti e che possono votare separatamente:

- il punto A) va solo approvato
- il punto B) è una proposta del c.d.a. che deve essere approvata o modificata dall'assemblea dei soci;
- il punto C) sulla liberalità è un punto o un importo che possono essere, il primo, anche escluso dai soci, il secondo, modificato; quindi pur essendo in capo al c.d.a. la sua destinazione, resta in capo ai soci da statuto la sua esistenza o determinazione economica entro i limiti statutari.

Il fatto poi di non avere previsto i 3 punti o.d.g. punti diversi da votare, ma uno unico, se non verranno posti rimedi, comporta che i soci che votano online in caso di richiesta di modifica della destinazione dell'utile o di voto separato, che io di sicuro chiederò, di

annullare tutti i voti a distanza in quanto espressi su un unico punto. Questo in palese violazione del principio di partecipazione e pari dignità dei soci, che porta ad escludere voti a seguito di una impostazione dell'o.d.g. non rispettosa nemmeno del lodo dei probiviri. Tale situazione non è nuova, in quanto già 2 assemblee fa chiesi il voto separato e mi fu negato per non invalidare i voti a distanza non essendo stato previsto prima il voto separato. Se allora ho accettato di rinunciare ad un diritto statutario per il bene dei soci, se correttamente nel 2018 ho chiesto ai Probiviri di esprimersi, nel 2019 non posso accettare che un c.d.a. consapevole di quanto successo e, unitamente ai sindaci, da un lato riconosca con comunicazioni scritte a me indirizzate il diritto al voto separato e che dall'altro non si adoperi per dare piena applicazione e tali diritti ed indichi chiaramente ed inequivocabilmente quali siano i modi esercitare tale diritto. Il voto unico attuale in blocco appare quindi di fatto solo come una ratifica delle decisioni del c.d.a., eliminando ogni possibile intervento previsto da statuto dei soci.

- 3) Si chiedono i motivi che hanno portato ad avere un unico punto all'o.d.g. invece che più punti come indicato dallo statuto e dal lodo dei probiviri e se sia stata prevista la possibilità di chiedere una votazione separata, nonché quali siano le modalità per farlo, in quanto sicuramente il sottoscritto intende chiedere il voto separato sulla destinazione degli utili, richiesta che qui deve intendersi per già formalizzata.**
- 4) come intenda il c.d.a. dare applicazione alle norme statutarie che prevedono sia l'assemblea dei soci ad approvare, anche eventualmente con modifiche, la destinazione degli utili netti, entro i limiti statuari, senza escludere le votazioni a distanza, permettendo di presentare emendamenti entro una certa data al fine di porla anche nel voto online, con modalità quindi che permettano a tutti i soci, specie quelli che votano a distanza, di votare, nel rispetto del principio di partecipazione più ampia possibile dei soci, come anche chiesto dai probiviri.**

Resto in attesa di un riscontro alla presente, nella speranza che vengano prontamente apportate le rettifiche del caso ai soci, anche con note aggiuntive, indicate le modalità per le votazioni separate, attualmente non rese note ai soci, e si possa scongiurare, per il punto 2 o.d.g., l'annullamento dei voti a distanza in caso di richiesta di votazione separata, con o senza emendamenti sulla destinazione degli utili.

Per quanto riguarda il Comitato Etico e Collegio dei probiviri **chiedo di verificare a quanto esposto e alle risposte che verranno date, se si possano ravvisare**

elementi di censura sull'operato del c.d.a. rispetto al diritto del socio e al lodo emanato.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale, visto il ruolo da supervisore anche per i soci, chiedo che questa mia richiesta sia considerata quale segnalazione al collegio sindacale ex art. 2408 del codice civile, **rilevando che nel bilancio 2018 a pag. 337 è indicato che “nell'esercizio non sono pervenute denunce da parte dei soci ai sensi dell'art. 2408 c.c.”**, mentre il sottoscritto ne ha inoltrato una relativa proprio all'applicazione delle norme statutarie del presente punto con PEC in data **30.09.2019** accettazione segreteria della banca con codice **opec288.20180930190810.02314.345.1.63@pec.aruba.it**, a pagina 20, e per la quale si chiede di avere una risposta in merito alla mancata citazione nel bilancio 2018 e alla mancata relazione conseguente alla richiesta fatta, chiedendo di integrare il tutto con le forme previste per darne adeguata informativa pubblica ai soci.

In attesa di un riscontro, quanto prima visti i tempi assembleari e scadenze imminenti, porgo i più cordiali saluti a tutti.

Il socio Giuseppe A. Zanotto (Giupi)

Quesito assembleare – Progetto di destinazione dell'Utile

Nel bilancio integrato,

a pagina 61-62, si legge nel paragrafo PROGETTO DI DESTINAZIONE DELL'UTILE D'ESERCIZIO quanto segue:

Care Socie e Cari Soci, sottoponiamo ora al Vostro esame ed alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio 2018, nei suoi elementi patrimoniali ed economici, oltre agli allegati che ne fanno parte integrante.

Il Bilancio, che chiude con un utile netto di euro 3.287.703, è stato sottoposto a revisione da Kpmg S.p.A., la cui attestazione è allegata agli atti che seguono.

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

- Euro 328.770 a riserva legale (in ragione del 10% dell'utile netto)
- Euro 2.758.933 a riserva statutaria
- Euro 200.000 a liberalità

Per quanto riguarda l'ammontare destinato a liberalità, la quantificazione di euro 200.000, pari al 6,1 % dell'utile di esercizio è stata determinata tenendo conto che: • è priorità per la banca mantenere un livello di patrimonializzazione che consenta di sostenere la crescita degli impieghi, quale mission di Banca Etica; • le somme a liberalità sono destinate ad alimentare progetti di finanza etica; in questo caso, non direttamente da Banca Etica ma attraverso la Fondazione Finanza Etica; • la somma destinata a liberalità sul bilancio al 31 dicembre.2018 è in valore assoluto, la più alta e, in percentuale, nella media, delle erogazioni degli anni passati; rientra, in ogni caso, nei limiti previsti dallo statuto.

Per quanto riguarda invece i criteri attraverso i quali verrà erogato l'ammontare dell'utile destinato a liberalità, il Consiglio di Amministrazione:

- dopo aver raccolto il parere favorevole del Comitato Etico
- visto e apprezzato il rendiconto della Fondazione Finanza Etica sull'utilizzo delle risorse a liberalità destinatele con l'assemblea 2018
- ritenendo ancora validi i criteri adottati sia nel 2017 sia nel 2018,

ha approvato i seguenti criteri, in linea con quanto approvato dall'assemblea del 12 maggio 2018:

- il 50 % dell'importo a liberalità 2018 viene destinato al sostegno di progetti proposti dai Portatori di Valore (aree territoriali, soci di riferimento, soci lavoratori); la Fondazione Finanza Etica, in base alle linee strategiche e alle priorità del Gruppo, deciderà modalità e criteri di selezione e sceglierà i progetti da sostenere sulla base della qualità degli stessi e non in base a criteri di equa ripartizione;
- il restante 50% dell'importo a liberalità 2018 viene destinato a progetti propri della Fondazione Finanza Etica o da essa individuati, scelti liberamente, ma seguendo criteri generali forniti dalla Banca, in quanto anche la Fondazione ha contribuito a generare tale ricchezza;
- si rendiconta annualmente l'uso di tali risorse al Consiglio in dettaglio ed all'assemblea in modo sintetico.

Le risorse non spese nell'anno corrente saranno riportate a nuovo.

*Care Socie e Cari Soci, terminata l'esposizione, vi chiediamo formale **voto** di approvazione del bilancio dell'esercizio 2018, della relazione sulla gestione e dei documenti ad essi allegati, nonché della proposta di riparto dell'utile.*

Dal testo del bilancio sembra che l'approvazione del bilancio di esercizio, la destinazione degli utili, nonché i criteri di ripartizione della quota destinata a liberalità, dovranno essere dai soci votati contestualmente (con unico voto).

Se così fosse, si chiede invece siano posti all'ordine del giorno tre differenti votazioni:

*la prima specificamente collegata all'articolo 49 dello statuto: approvazione del bilancio di esercizio;

*la seconda specificamente collegata all'articolo 50 dello statuto: approvazione della ripartizione e destinazione degli utili;

*la terza votazione, in quanto la deliberazione sui criteri di ripartizione della quota a liberalità, approvati nell'assemblea 2018 con votazione separata dai punti precedenti, non conteneva una specifica validità temporale; si ritiene dunque che i criteri debbano essere sottoposti all'approvazione dei soci ogni anno, o alternativamente, specificando la durata nella delibera assembleare: approvazione dei criteri di ripartizione della quota a liberalità.

Essendo a conoscenza di un lodo dei Proboviri di dicembre 2018, che confermava la legittimità di tali richieste, che anche il c.d.a. e sindaci avevano reputato valide, si chiede al c.d.a.:

- a) conferma della effettiva previsione di un'unica votazione per tutti i punti in questione;
- b) un chiarimento sulla non applicazione del lodo dei Proboviri
- c) di attivarsi in ogni caso per permettere il voto separato dei 3 punti indicati, sia a distanza che in assemblea, nel rispetto dei diritti dei soci di esprimersi anche in modo diverso sulle tre diverse questioni
- d) di pubblicare sul sito partecipazione dei soci un file con estratto delle sole due pagine con il dispositivo di votazione del punto 2 o.d.g., attualmente non facilmente rintracciabile all'interno del bilancio integrato dai soci.

La richiesta viene inoltrata nei termini previsti per i quesiti assembleari.

Milano, 6 maggio 2019

I proponenti

Cristina Pulvirenti

Giorgio Cattaneo

Guido Mina

Michele Salvi-Alessio

Giuseppe Antonio Zanotto detto Giupi

Quesito al punto 2 o.d.g. sul bilancio assemblea ordinaria Banca Etica anno 2018

Spett. c.d.a.

A distanza di oltre un anno dall'aver posto la questione sulla politica della gestione dei servizi per i clienti e soci-clienti in Banca Etica, a parte una risposta del direttore che non era pertinente al quesito posto, allego le richieste fatte tramite la mia area (che dovrebbe essere il tramite con direzione e c.d.a.) al fine di avere una risposta esaustiva su cosa intenda fare li c.d.a. per ovviare alle seguenti questioni che non ritengo siano in linea con il servizio che dovrebbe offrire una banca che si dice attenta a soci e clienti e che per ogni tipologia di questi dovrebbe dare un trattamento uniforme.

A tal proposito, ritenendo più che esaustivo quanto riportato nelle e-mail sottostanti, fermo restando la corretta differenza esistente di costo del servizio tra clienti e soci clienti, chiedo:

- 1) Quanti siano le tipologia di prodotti "dismessi" non più sottoscrivibili dai clienti (soci e non soci) e quanti quelli sostituiti con prodotti pressoché con le stesse funzioni, in particolare per i conti correnti.
- 2) Il motivo per cui ai clienti e soci-clienti non viene comunicata la cessazione del prodotto in uso a seguito di nuovo prodotto equivalente più conveniente (es. da Conto Risposta Socio 75 €/anno a Conto Etico Completo Soci 57 €/anno), secondo un principio che in tutta Italia ogni cliente o socio-cliente dovrebbe avere per lo stesso servizio il medesimo costo
- 3) Quale sia la differenza economica tra i vecchi prodotti ed i nuovi e quanto utile generi; per capirci, considerato ipotetici 20.000 correntisti, nel caso ci siano 10.000 "vecchi" correntisti con conto a 75 €/anno, ignari di un nuovo prodotto con gli stessi servizi a 57 €/anno, indicare quanto utile generano per la banca per il solo fatto di non avere informato i clienti di passare ad un servizio meno costoso, quindi avere generato 180.000 € di utili che altrimenti non ci sarebbero, che vanno a beneficio anche degli altri 10.000 "nuovi" correntisti a 57 €/anno (dimostro in maniera più dettagliata il meccanismo nella e-mail sottostante).
- 4) Perché non vi è ancora una politica (policy) sui prodotti in cui siano indicati i criteri che la banca utilizza per gestire i prodotti, motivando perché per lo stesso profilo di cliente e socio-cliente si debbano avere prodotti vecchi e nuovi con costi diversi, invece di un unico prodotto per ogni tipologia (giovani, online, famiglie, pensionati, ecc.) che venga sempre aggiornato allo stesso modo per tutti, anche con una più semplice gestione, riducendo la massa di documenti e di tipologie che ogni operatore di filiale deve gestire; arrivare quindi ad unico prodotto standard per tipologia.
- 5) Perché dopo più di un anno non vi è stata una risposta alla mia richiesta in modo pertinente dal c.d.a. sulla politica della gestione dei conti e della diseguaglianza di trattamento in atto (tuttora), che sul forum della banca (30.01.2018) è stata chiesta anche da altri soci (Natalino Sbraccia, Lambardi Di San Miniato Francesco e Carnelli Alfredo, oltre a 10 voti che ritengo di sostegno alla richiesta, visto che non è ancora previsto specificare che tipo di voto sia nel forum)?

Il mio voto positivo o meno sul bilancio è subordinato anche al fatto che il c.d.a., anche se uscente, prenda impegno per attivare concretamente entro un anno una politica di gestione dei servizi ai clienti e soci-clienti che elimini tali differenze, che avvisi i soci quanto i prodotti sottoscritti vengono sostituiti da altri, in attesa di avere un unico prodotto costantemente aggiornato per ogni tipologia di cliente, evitando disparità di trattamento e conseguente generazione di utili in modo a mio avviso poco aderente ai principi di una banca cooperativa ed etica.

Chiedo che quanto sopra con 2 e-mail allegate sia inserito nel verbale dell'assemblea.

Cordiali saluti

Giupi

Zanotto geom. Giuseppe Antonio – socio del GIT di Bassano del Grappa

Contrà Rivoltella, 64 – 36061 – Bassano del Grappa – giupi@giupi.it – 328 423 76 47

Da: Giuseppe Zanotto

Inviato: mercoledì 2 gennaio 2019 16:04

A: 'Elda Dalla Bona' <elda.dallabona@gmail.com>; 'Gareth Dona' <gareth.dona@gmail.com>; 'Alberto Mambelli (FE)' <alberto.mambelli@libero.it>; 'Alberto Tessariol (TV)' <alberto.tessariol@gmail.com>; 'Alfredo Corallini (FE)' <cla@unife.it>; 'Andrea Barachino (PN)' <barachino.andrea@libero.it>; 'Anna Fasano' <afasano@bancaetica.org>; 'Antonella Giuriola' <antonellagiuriola@libero.it>; 'Antonio Morreale (VR)' <antonio.morre@gmail.com>; 'Bruno Pecoraro' <bruno.pecoraro@dolomitech.com>; 'Carlo Musiari' <carlomusiari1@virgilio.it>; 'Cassio Bertuzzi FE' <cassiobertuzzi@alice.it>; 'Chiara Benvegnù (VE)' <chiarabenv72@gmail.com>; 'Claudia Calenzani (BZ)' <cl.calenzani@gmail.com>; 'Claudio Semeghini (RE)' <claudio.semeghini@studiosmeghini.it>; 'Cristina Masturzo (VE)' <cmasturzo@bancaetica.com>; 'Dante Bernardinelli (RO)' <dante.bi@libero.it>; 'David Antoniutti' <davidant@inventati.org>; 'Dino Corradi' <ultimocimbrot@gmail.com>; 'Eleonora Torti (PR)' <eleonora.torti@davide.it>; 'Emanuela Amici (VE)' <amiciemanuela@gmail.com>; 'Enrico Leoncini (RA)' <enrico.leoncini@gmail.com>; 'Enrico Signò' <enrico.signo@gmail.com>; 'Fabio Temporiti' <fabio.temporiti@gmail.com>; 'Focarelli Antonella' <focarelli@racine.ra.it>; 'Franco Bonetti (RE)' <franco.bonetti53@gmail.com>; 'Gabriella Lucchitta (PN)' <maugabri@alice.it>; 'Galvano Rossi' <gengal72@libero.it>; 'Giorgio Bertoli (TS)' <aed@sitest.it>; 'Giorgio Osti' <osti.giorgio@gmail.com>; 'Giovanni Maderni' <giovanni.maderni@regione.veneto.it>; 'Giovanni Zucchelli (PR)' <zucca900@yahoo.it>; 'GIT BE Ravenna' <git.ravenna@bancaetica.org>; 'Giuliano Ortali (FC)' <giulianortali@alice.it>; 'Giulietta Osti' <giulietta_osti@libero.it>; 'Giuseppe Carpi (RN)' <gcarpi@bancaetica.org>; 'Ing. Francesco Barbieri' <ing.fbarbieri@gmail.com>; 'Inge Bisinella BAS' <bisinella@studiobogoni.it>; 'Ivan Pesaresi' <ipesaresi@bancaetica.com>; 'Leopoldo Bertapelle BAS' <leopoldobertapelle@hotmail.it>; 'Lino Sbraccia' <lino.sbraccia@gmail.com>; 'Lodovica Mutterle (RO)' <mutterle@libero.it>; 'Lorenzo Labanti (BO)' <orenznero@gmail.com>; 'Luciano Tomba (UD)' <virgol@inwind.it>; 'Machetta Paola' <bonsaibaba@gmail.com>; 'Marco Bianchi' <mbianchi@bancaetica.org>; 'Mariateresa Ruggiero' <ruggiero.fondazione@bancaetica.org>; 'Maurizio Spinello (PD)' <mauriziospin@libero.it>; 'Merlo Carlo Alberto' <carloalberto.merlo@primolevi.gov.it>; 'Mina Roberto' <babele87@hotmail.com>; 'Monica Vuerich' <vuerich.monica@gmail.com>; 'Mussoni Maurizio (RN)' <maurizio@studiomussoni.com>; 'Nicola Stocchiero (VI)' <stocchieronicola@gmail.com>; 'Paolo Albanese (TS)' <palbane@libero.it>; 'Paolo Contini (MO)' <p.contini@alice.it>; 'Paolo Ferraresi' <pferraresi@bancaetica.com>; 'Paolo Guolo' <paolo.guolo@gmail.com>; 'Pierpaolo Collarin (BL)' <collarin5@gmail.com>; 'Renzo Grasselli' <renzo.grass@gmail.com>; 'Romano Davide' <dromano@bancaetica.com>; 'Simona Berlese (TV)' <sberles@tin.it>; 'Tiziana Zullo' <info@tizianazullo.it>; 'Vanni Bellelli (MO)' <belvan62@libero.it>

Cc: 'Teresa Masciopinto' <tmasciopinto@bancaetica.com>; Tania Decaro <tania@giupi.it>; 'BE Spedo Simone - Valutat. sociale (simone.spedo@gmail.com)' <simone.spedo@gmail.com>; 'Bertapelle Leopoldo GIT (leopoldobertapelle@hotmail.it)' <leopoldobertapelle@hotmail.it>; 'Fabris Giorgio (fabris.giorgio@virgilio.it)' <fabris.giorgio@virgilio.it>; 'Inge Bisinella lavoro (bisinella@studiobogoni.it)' <bisinella@studiobogoni.it>; 'Lanzi Giuseppe (lanzibeppe@gmail.com)' <lanzibeppe@gmail.com>; 'Marcon Diego GIT (marcon.diego@tiscali.it)' <marcon.diego@tiscali.it>; 'Pozzato Federico (federico@pozzato.com)' <federico@pozzato.com>; Spagnolo Claudia Be Git (claudiaspagnolo53@gmail.com) <claudiaspagnolo53@gmail.com>; 'Tretti Francesco (ftretti@bancaetica.com)' <ftretti@bancaetica.com>

Oggetto: R: Partecipazione.... agli utili e maggiori costi per i vecchi soci - vi faccio i conti in tasca!!!

Ciao a tutti,

A distanza ormai di un anno (11 mesi per l'esattezza), non avendo avuto alcuna risposta pertinente sulla policy relativa ai prodotti bancari (MA ESISTE UNA POLICY SUI PRODOTTI BANCARI?), sono a RI-CHIEDERE a tutti noi dei GIT, Area e altri organi della banca, che ho informato ed interessato (unici non interessati sono stati i probiviri) di CONFERMARMi che a TUTTI va bene questo modo di operare:

- 1) CHE PER UNO STESSO SERVIZIO BANCARIO I CLIENTI DA PIU' ANNI (QUINDI CREDO QUASI TUTTI NOI) PAGHINO DI PIU' DEI NUOVI CLIENTI CHE AVRANNO CONDIZIONI PIU' FAVOREVOLI (QUESTO SUCCEDERE DA ANNI) – ESEMPIO: EX CONTO RISPOSTA SOCI 75 €/ANNO E NUOVO CONTO ETICO COMPLETO SOCI 57 €/ANNO. (VERIFICATE CHE “VECCHIO” CONTO AVETE E FATE IL CONFRONTO CON UNO NUOVO).
- 2) CHE SE UN “NOSTRO” SERVIZIO BANCARIO VIENE SOSTITUITO DA UNO PIU' CONVENIENTE LA NOSTRA BANCA NON DEBBA AVVISARCI, IN QUANTO “PER LEGGE” DEVE FARLO SOLO SE LE CONDIZIONI SONO PIU' SFAVOREVOLI (P.S. SE POSSIAMO CHIAMARLA SOSTITUZIONE PROGRAMMATA, C'E' UN PROGRAMMA OPERATIVO IN MERITO DA QUALCHE PARTE DA CONSULTARE?)

Non è il costo del conto che mi interessa (favorisco l'utile della banca... è la mia “capitalizzazione”, perché queste situazioni fanno utile in banca... ..vedete il “sogno” più sotto...), ma che Banca Etica sia una banca trasparente,

corretta ed attenta ai suoi clienti, soprattutto ai soci clienti. Una banca **nei fatti** diversa dalle altre. Altrimenti come GIT andiamo in giro a dire cose non vere, quando diciamo che è corretta e trasparente per tipologia di clienti che tratta tutti allo stesso modo.

Resto in attesa di conferme (anche se spero nel cambiamento di prassi esistenti...).

Se avete un po' di tempo e pazienza vi racconto un sogno.

Ho "sognato" una piccola "Società Cooperativa ETIFIDI" dove vige la massima trasparenza, e, a parità di esigenze, gli amministratori/operativi forniscono i medesimi servizi allo stesso costo di 1000 € ciascuno a tutti i soci, ognuno paga il giusto e in modo equo. Che bello!

Anni dopo però, per favorire nuovi soci-clienti, gli amministratori/direzione concedono lo stesso servizio, cambiano il nome e le condizioni, riducendo a 800 € il prodotto. Il tutto senza avvisare i vecchi soci che contemporaneamente il loro prodotto da 1.000 €, pressoché uguale nei contenuti, cessa di essere sottoscrivibile. Viene sostituito di fatto. A fine anno i costi medi dei servizi di tale prodotto per socio risultano di 900 €.

Dai vecchi soci avremo 200 € di margine operativo utile, 100 € andrà ad utili e 100 € serviranno per compensare i costi dei prodotti dei nuovi soci, per aver fornito un prodotto sottocosto.

Abbiamo 1.000 conti correnti vecchi soci e 1000 dei nuovi soci e sommano comunque utili per 100.000 €.

L'assemblea dei soci visto l'utile decide di dare un dividendo e, per il principio della "uguaglianza cooperativa", verranno distribuiti a TUTTI i soci (vecchi e nuovi) 50 € di dividendo (N.B. i nuovi soci hanno dato una perdita di 100.000 € ma portano a casa comunque utili).

Ma che reazioni potrebbero avere i vecchi soci?

ipotesi 1) non informati di niente approvano, ignari, il dividendo per tutti

ipotesi 2) informati da alcuni soci della situazione, chiedono al c.d.a. e direzione di sanare tale disparità ed avere pari condizioni tra tutti i soci, in quanto si va in contrasto con i principi della cooperativa e non solo...

ipotesi 3) informati della situazione da alcuni soci, accettano lo status quo e le differenze di trattamento, per quieto vivere ed inerzia.

L'anno dopo, considerando che l'ipotesi 3 è stata quella maggioritaria tra i soci, per silenzio-assenso, non interessando ai vecchi soci di pagare più di altri lo stesso servizio, verrà presentata dal c.d.a. (per "regolarizzare" il tutto) una Policy sui prodotti.

Sarà formalizzato che S.C.ETIFIDI **NON AVVISERA' MAI** i suoi **soci-clienti** se un **prodotto viene dismesso** (e non sarà più sottoscrivibile) perché **sostituito da uno nuovo prodotto con prezzi inferiori** a seconda di quando uno diventa nuovo cliente.

In questa ipotetica S.C.ETIFIDI per essere più competitivi sul mercato quindi gli utili e la copertura dei maggiori costi dei prodotti dei nuovi clienti verranno ricavati dai vecchi prodotti dei già soci.

Morale: nasce il nuovo detto popolare: "Chi prima arriva peggio alloggia. Ed i costi sono suoi".

-Fine del sogno-

Buon 2019 a tutti, sperando in una banca sempre migliore, equa e partecipata.

ciao

Giupi

Zanotto Giuseppe Antonio (Giupi)

Componente del Coordinamento dei Soci
di Banca Etica di Bassano del Grappa (VI)

Sede dei soci e recapito presso Studio GIUPI&CO.

Largo Parolini 79 - 36061 Bassano del Grappa (VI)

e-mail GIT: git.bassano@bancaetica.org

T 0424 524593 | F 0424 231631 | C 328-4237647

E giupi@giupi.it | Skype: giupi.zanotto

N.B. Rispetta l'ambiente: se non ti è necessario, non stampare questa mail.

Privacy

Questa e-mail, ed i suoi eventuali allegati, contengono informazioni confidenziali e riservate. Ai sensi di legge, se avete ricevuto questa comunicazione per errore, non siete autorizzati a utilizzarne il contenuto e a portarlo a conoscenza di alcuno. Siete inoltre pregati di eliminarla dalla vostra casella di posta ed avvisare il mittente. (disposizioni ai sensi della Legge 675/96 e succ. sulla tutela dei dati personali)

Da: Giuseppe Zanotto

Inviato: martedì 30 gennaio 2018 20:43

A: 'Elda Dalla Bona' <elda.dallabona@gmail.com>; 'Gareth Dona' <gareth.dona@gmail.com>; 'Alberto Mambelli (FE)' <alberto.mambelli@libero.it>; 'Alberto Tessariol (TV)' <alberto.tessariol@gmail.com>; 'Alfredo Corallini (FE)' <cla@unife.it>; 'Andrea Barachino (PN)' <barachino.andrea@libero.it>; 'Anna Fasano' <afasano@bancaetica.org>; 'Antonella Giuriola' <antonellagiuriola@libero.it>; 'Antonio Morreale (VR)' <antonio.morre@gmail.com>; 'Bruno Pecoraro' <bruno.pecoraro@dolomitech.com>; 'Carlo Musiari' <carlomusiari1@virgilio.it>; 'Cassio Bertuzzi FE' <cassiobertuzzi@alice.it>; 'Chiara Benvegnù (VE)' <chiarabenv72@gmail.com>; 'Claudia Calenzani (BZ)' <cl.calenzani@gmail.com>; 'Claudio Semeghini (RE)' <claudio.semeghini@studiosmeghini.it>; 'Cristina Masturzo (VE)' <cmasturzo@bancaetica.com>; 'Dante Bernardinelli (RO)' <dante.bi@libero.it>; 'David Antoniutti' <davidant@inventati.org>; 'Dino Corradi' <ultimocimbrot@gmail.com>; 'Eleonora Torti (PR)' <eleonora.torti@davide.it>; 'Emanuela Amici (VE)' <amiciemanuela@gmail.com>; 'Enrico Leoncini (RA)' <enrico.leoncini@gmail.com>; 'Enrico Signò' <enrico.signo@gmail.com>; 'Fabio Temporiti' <fabio.temporiti@gmail.com>; 'Focarelli Antonella' <focarelli@racine.ra.it>; 'Franco Bonetti (RE)' <franco.bonetti53@gmail.com>; 'Gabriella Lucchitta (PN)' <maugabri@alice.it>; 'Galvano Rossi' <gengal72@libero.it>; 'Giorgio Bertoli (TS)' <aed@sitest.it>; 'Giorgio Osti' <osti.giorgio@gmail.com>; 'Giovanni Maderni' <giovanni.maderni@regione.veneto.it>; 'Giovanni Zucchelli (PR)' <zucca900@yahoo.it>; 'GIT BE Ravenna' <git.ravenna@bancaetica.org>; 'Giuliano Ortali (FC)' <giulianortali@alice.it>; 'Giulietta Osti' <giulietta_osti@libero.it>; 'Giuseppe Carpi (RN)' <gcarpi@bancaetica.org>; 'Ing. Francesco Barbieri' <ing.fbarbieri@gmail.com>; 'Inge Bisinella BAS' <bisinella@studiobogoni.it>; 'Ivan Pesaresi' <ipesaresi@bancaetica.com>; 'Leopoldo Bertapelle BAS' <leopoldobertapelle@hotmail.it>; 'Lino Sbraccia' <lino.sbraccia@gmail.com>; 'Lodovica Mutterle (RO)' <mutterle@libero.it>; 'Lorenzo Labanti (BO)' <orenznero@gmail.com>; 'Luciano Tomba (UD)' <virgol@inwind.it>; 'Machetta Paola' <bonsaibaba@gmail.com>; 'Marco Bianchi' <mbianchi@bancaetica.org>; 'Mariateresa Ruggiero' <ruggiero.fondazione@bancaetica.org>; 'Maurizio Spinello (PD)' <mauriziospin@libero.it>; 'Merlo Carlo Alberto' <carloalberto.merlo@primolevi.gov.it>; 'Mina Roberto' <babele87@hotmail.com>; 'Monica Vuerich' <vuerich.monica@gmail.com>; 'Mussoni Maurizio (RN)' <maurizio@studiomussoni.com>; 'Nicola Stocchiero (VI)' <stocchieronicola@gmail.com>; 'Paolo Albanese (TS)' <palbane@libero.it>; 'Paolo Contini (MO)' <p.contini@alice.it>; 'Paolo Ferraresi' <pferraresi@bancaetica.com>; 'Paolo Guolo' <paolo.guolo@gmail.com>; 'Pierpaolo Collarin (BL)' <collarin5@gmail.com>; 'Renzo Grasselli' <renzo.grass@gmail.com>; 'Romano Davide' <dromano@bancaetica.com>; 'Simona Berlese (TV)' <sberles@tin.it>; 'Tiziana Zullo' <info@tizianazullo.it>; 'Vanni Bellelli (MO)' <belvan62@libero.it>

Oggetto: Partecipazione.... agli utili e maggiori costi per i vecchi soci - vi faccio i conti in tasca!!!

Ciao a tutti,

non vi tedio con discorsi sul regolamento (così com'è proposto ci cambia poco la vita di soci in meglio), ma sono qui per farvi i conti in tasca come clienti e soci-clienti!!!

Ho fatto un post sul forum avendo constatato che i vecchi soci-clienti ora hanno i loro conti Risposta (non più in "listino") che costano di più dei nuovi conti Etico Completo. Pongo quindi un riflessione su promesse di anni scorsi e sulla politica del c.d.a. di redistribuzione dei utili sui servizi e la politica commerciale ed informativa ai clienti sui prodotti e servizi resi, specie quelli informativi.

Andate sul forum se volete commentare, ma prima verificate il vostro conto se è diminuito come costi dopo gli utili degli ultimi anni e se lo stesso prodotto con nome diverso ora costa di più o di meno tra quelli che avete attivi in Banca Etica

<http://partecipazione.bancaetica.it/it/forum/>

Siamo una "grande famiglia" per certe cose, ma per altre siamo solo "clienti". Per me "attenzione" e "servizio" ai soci e clienti è un'altra cosa, non sono una "controparte" ma sono una "parte", **dalla stessa parte!!! Lo sono anche il c.d.a. e la direzione? Siamo solo "numeri" come "soci-clienti"?**

Per comodità vi riporto il testo della mia discussione postato sul forum.

2018.01 giupi@giupi.it - AI "VECCHI" SOCI-CLIENTI COSTI PIU' ALTI DEI CONTI CORRENTI RISPETTO AI NUOVI SOCI-CLIENTI - POLITICA CDA RIDISTRIBUZIONE UTILI SUI SERVIZI E POLITICA COMMERCIALE. DOVE SIAMO DIVERSI DALLE ALTRE BANCHE?

PREMESSA: ricordo bene che anni fa era stato indicato dal cda, come elemento distintivo di BE, il fatto che gli utili invece di distribuirli, tra le altre cose, sarebbero stati usati per abbassare i costi dei servizi, specie per i soci. Purtroppo devo constatare, nei fatti, che così non è stato, anzi i vecchi soci-clienti ora pagano di più dei nuovi soci.

FATTI: vedo costo del mio conto e per curiosità vado a vedere i prodotti di BE. Vedo che il conto Risposta non c'è più e ora c'è conto Etico Completo. Il conto Etico Completo è pressoché lo stesso conto Risposta con un po' di lifting, è solo cambiato il nome, ma ha costo ridotto da 75€ a 57€ (e non ho invertito io le cifre). Non sono molti soldi, ma sono 18€ di delusione. Ripenso allora che negli ultimi anni non ho visto per i "vecchi" soci e clienti una politica di fornitura informazioni sui prodotti e riduzione costi dei servizi a fronte di utili. Invece si fanno "nuovi" prodotti per "nuovi" soci-clienti con nomi "nuovi" per motivi di marketing ed i "vecchi" clienti-soci, per lo stesso servizio, continuano a pagare di più. Il primo pensiero che mi è venuto è che la cosa è semplicemente vergognosa. Io non vado a vedere ogni mese se cambiano condizioni, ma ora in BE come in tutte le banche le modifiche ci sono solo in rialzo sui prodotti in essere. Le "attenzioni" ai già soci-clienti dove sono? Non serve solo fare nuovi soci-clienti, ma anche mantenere quelli esistenti.

Le esigenze di un conto famiglia completo non cambiano, ma cambia nome ogni 2-3 anni. Perché non è stato tenuto il conto precedente riducendo i costi per tutti invece che solo per i nuovi? A cosa serve Banca Note? solo per i progetti sociali? Una banca deve anche aggiornare anche i clienti sui servizi e proporre/applicare migliori condizioni, non avvisare solo quando vanno in rialzo, almeno in BE così dovrebbe essere. Per me. Manca un servizio periodico ai clienti e clienti-soci per avvisarli di migliori soluzioni. Sono e mi sento "proprietario" della banca e ho piacere che se ci sono condizioni migliori mi vengano illustrate con Banconote ed applicate, magari in automatico come quelle in aumento, ma ciò non avviene. Perché? Per questo sono molto contrariato, perché mi sento trattato come una "controparte", un "cliente esterno" e non una "parte della banca", che fa vivere la banca. Ora anche in Banca Etica bisogna stare attenti a costi e condizioni ed autotutelarsi? Se sarà così mi spiace molto, in quanto va a toccare la fiducia riposta su un sistema che doveva essere diverso dalle altre banche.

Perché poi cambiare di continuo conti e non tenere gli stessi migliorando servizi e condizioni e riducendo costi? Se vogliamo distinguerci dagli altri possiamo farlo anche senza cambiare continuamente nomi ai conti, che non facilitano certo la vita ai clienti, ma migliorare servizi e costi.

Aspetto una smentita o un cambio di rotta, se mi sono sbagliato chiederò scusa, anche di qua passa la partecipazione

Buona serata

Ciao a tutti

Giupi

Quesito al punto 2 o.d.g. sul bilancio assemblea ordinaria Banca Etica anno 2018

Partecipazioni e dismissioni

Spett. c.d.a.

In merito alle partecipazioni e dismissioni avrei da chiedere alcuni chiarimenti:

- 1) **Partecipazioni finanziarie, porre dei limiti?** - Satsipay è stato finora la partecipazione più importante che ha operato Banca Etica nella sua storia, investendo nel capitale della società in sviluppo 3.000.000 € pari a valore nominale di 22.622 € e 3,83% del capitale, essendo una start-up innovativa che nei primi anni ha importanti passivi (nel 2016 una perdita di 3.362.273 € e nel 2017 una perdita d'esercizio di 6.141.732,66 coperti con "fondo sovrapprezzo azioni"). Se ci fosse un fallimento dell'azienda, magari per l'avvento di una applicazione simile più innovativa avremmo perso di fatto tutto. Qual è il vero obiettivo di questo investimento dove Banca Etica non ha nessuna voce in capitolo nella governance e dove il servizio sarebbe stato comunque fruibile ai nostri clienti?

La domanda viene da sola seconda guardando alla seconda partecipazione più rilevante che è Etica SGR con 2.316.000 € e 51,47% sul capitale e i cui utili sono indicati nel nostro bilancio di gruppo.

Satsipay è una società che offre servizi a tutte le banche, anche a quelle non sono socie di Satsipay, per cui i clienti e soci di Banca Etica potrebbero usarla anche senza avere investito tale ingente somma, pari a utili medi di un anno in Banca Etica. Altre banche ben più solide di noi patrimonialmente hanno investito molto meno per avere lo stesso servizio, sono state più prudenti.

Ritengo quindi che per tali investimenti, che possono essere anche funzionali alla nostra attività, pratici ed offrire prodotti innovativi, si debba anche considerare che in parte sono anche concorrenziali con nostri prodotti, cui in parte si sostituiscono, senza che la banca ne abbia dei vantaggi diretti, in quanto la gestione del denaro è di Satsipay. Salvo che non ci siano accordi non noti in cui Banca Etica abbia dei ritorni significativi in merito.

Chiedo quindi che si adotti una policy per cui entro un ragionevole limite il c.d.a. possa impegnare patrimonio della banca senza chiedere preventivamente ai soci se accettano di investire in capitali di rischio in realtà finanziarie e soprattutto in altre società non finanziarie. In quelle finanziarie esclusa Satsipay e Etica SGR al massimo si è arrivati a 250.000 €, in quella non finanziarie con CPL Concordia (di cui parlo al punto successivo) si è arrivati a 1.000.000 €. Il limite allora potrebbe essere 250.000 € massimo per società finanziarie e 100.000 € per quelle non finanziarie e complessivamente non più di 500.000 € annui senza che vi sia il consenso dell'assemblea dei soci, seguendo una sana e prudente gestione.

Chiedo al c.d.a. che si esprima in merito su:

- a) come intende agire per fare partecipi i soci di tali scelte strategiche e rendere sul sito sempre disponibili ed in modo trasparente le schede aggiornate sulle società partecipate, indicando utili e perdite e, soprattutto, la valenza strategica per cui siamo soci di tali realtà
 - b) quali limiti si siano posti in c.d.a. ovvero se si ritenga di non averne in merito sia per le società finanziarie e non finanziarie
 - c) dove sia possibile trovare la policy sulle partecipazioni nel sito a disposizione dei soci
 - d) l'amministratore di Satsipay ha dichiarato che nel 2019 ha in previsione un ulteriore aumento di capitale sociale da 50.000.000 €, anche Banca Etica ne sarà coinvolta? Se sì in che termini e con che importi?
- 2) **Partecipazioni non finanziarie** - Banca Etica è entrata nel capitale di CPL Concordia per 1.000.000 € nel 2017, società che al 31.12.2018 non ritrovo soci di Banca Etica. E' una società che lavora nel comparto energetico a 360°, ma non + chiaro il motivo per cui Banca Etica sia entrata nel capitale. E' un investimento per dividere utili? Vi sono sinergie con la nostra struttura?

Chiedo al c.d.a.:

- a) **che vantaggi ha avuto e avrà Banca Etica nell'investire in una società non finanziaria che non è neppure nostra socia (salvo che l'elenco soci non sia corretto), dove non abbiamo nessun controllo diretto, avendo la quota del 3,80%.**

- b) **C'è il rischio che tale investimento in una società non funzionale all'attività bancaria o finanziaria possa creare perdita di patrimonio come già successo con altri investimenti in società fuori dalla nostra attività principale?**
- c) **Visto questo primo ingente investimento in società fuori dal mondo finanziario, si prevedono altri investimenti in tal senso, che apparentemente possono non avere limiti di settore e di importo, ovvero si ritiene utile porre dei limiti settoriali e di quote e somme di partecipazione al capitale sociale e un limite oltre il quale chiedere il consenso ai soci?**
- 3) **Dismissioni di società non finanziarie e non strategiche** - Banca Etica quest'anno esce da Innesco ESCO, quasi una premonizione, una società fondata da Banca Etica ed impegnata sempre nel campo energetico e che pare abbia avuto qualche problema negli ultimi anni, anche con pignoramento delle quote di alcuni soci.
- Il pensiero va subito a CPL Concordia, siamo entrati in società terze e poi usciamo da società da noi create che gravitano entrambe nello stesso settore energetico. Potevano esserci sinergie? Poteva CPL Concordia subentrare in Innesco per risanarla?
- La costituzione di Innesco è stata data con molta enfasi, ancora sul sito di Banca Etica è riportata la mission e gli alti obiettivi prefissati, l'uscita è invece mesta con la sola indicazione della data 29.06.2018, senza alcun commento. Un indicatore di un investimento probabilmente fallimentare.
- Chiedo al c.d.a.:**
- a) **Quali siano stati gli attivi/passivi degli ultimi 3 anni in Innesco**
- b) **Quanto denaro ha perso la banca in tale iniziativa dalla sua costituzione al giorno della dismissione**
- c) **Rispetto all'ultima quota di capitale posseduta nel 2017 di 111.584 €, pari al 14,23% del capitale, quale somma di capitale è stata rimborsata**
- d) **Il motivo per cui si è deciso di uscire da tale società nata su nostra iniziativa**
- e) **Se fosse stato possibile trovare una sinergia tra Innesco e CPL Concordia per risanarla**

Chiedo che quanto sopra sia inserito nel verbale dell'assemblea.

Cordiali saluti

Giupi

Zanotto geom. Giuseppe Antonio – socio del GIT di Bassano del Grappa

Contrà Rivoltella, 64 – 36061 – Bassano del Grappa – giupi@giupi.it – 328 423 76 47

Oggetto: Risposta ai quesiti pervenuti dai soci:

- Giuseppe Zanotto: Quesito Assembleare sul punto 2 all'O.D.G. Assemblea soci 2019 e applicazione del Lodo del 10.12.2019 (notificatomi il 18.12.2018), in merito alla richiesta di votazione separata sul bilancio, destinazione e distribuzione utili e quota da destinare a finalità sociali, beneficenza e pubblico interesse.
- Cristina Pulvirenti, Giorgio Cattaneo, Guido Mina, Michele Salvi Alessio, Giuseppe Zanotto: Progetto di destinazione dell'Utile

In risposta ai quesiti assembleari di cui all'oggetto, si fa presente quanto segue.

Il testo riportato alle pagine 61 e 62 del bilancio integrato al paragrafo PROGETTO DI DESTINAZIONE DELL'UTILE DI ESERCIZIO e l'avviso di convocazione dell'assemblea rispondono alle caratteristiche richieste dalla legge e dallo statuto sociale dando conto degli argomenti posti all'ordine del giorno e della necessità di adottare delle delibere conseguenti; il dovere di proposta di effettuare la votazione per singoli punti o in blocco è in capo al Consiglio di Amministrazione che ha l'obbligo di esercitarlo nell'interesse dei soci e della società.

Ogni proposta alternativa a quella del Consiglio di Amministrazione, per essere accolta e messa in votazione, deve essere adeguatamente motivata e accompagnata da valutazioni di impatto in ordine agli effetti che le scelte potrebbero avere sul patrimonio della banca nonché sulle ragioni di opportunità che esprime in alternativa a quelle del Consiglio di Amministrazione in carica, unico organo societario che detiene l'approfondita conoscenza di tutti gli aspetti di governance della banca, tale da consentire il perseguimento della prudente gestione richiesta dalle normative di vigilanza.

Le possibilità previste dall'articolo 50 dello statuto riguardo ad una votazione separata sui diversi punti di approvazione del bilancio sono già state espresse, oltre che nella lettera del Consiglio di Amministrazione indirizzata al socio Zanotto nel novembre 2018 anche nel lodo emesso dal Collegio dei Probiviri il 10 dicembre.

In particolare, il lodo richiama e conferma quanto già espresso dal Consiglio di Amministrazione che "ha sostanzialmente riconosciuto che il potere dell'assemblea si esaurisce nella proposta di una percentuale di destinazione a beneficenza e non può invece estendersi nel determinare la destinazione essendo questa statutariamente in capo alla discrezionalità del Consiglio", ed auspica, anche, che l'eventuale votazione separata tenga conto della "saggia e prudente gestione che deve preoccuparsi innanzitutto della crescita patrimoniale della banca".

Pertanto, tenendo conto delle formulazioni e indicazioni contenute negli atti sopra citati, si conferma che le votazioni che saranno poste all'ordine del giorno dell'assemblea del prossimo 18 maggio saranno le seguenti:

- Approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2018
- Approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 200,000 euro (6,1% dell'utile netto) con conseguente attribuzione della quota restante di utile a :
 - Riserva legale per euro 328.770
 - Riserva statutaria per euro 2.758.933

Di tale dispositivo di votazione sarà data evidenza sul sito partecipazione.bancaetica.it e sulla piattaforma di votazione.

Per quanto riguarda l'ammontare a liberalità, la quantificazione di euro 200mila, pari al 6,1 % dell'utile di esercizio, è conseguente ai seguenti criteri:

- la priorità per la banca di mantenere un livello di patrimonializzazione che consenta di sostenere la crescita degli impieghi, quale mission di Banca Etica; la destinazione degli utili a riserva va in questa direzione;
- le somme a liberalità vanno comunque ad alimentare progetti di finanza etica; in questo caso, non direttamente da Banca Etica ma attraverso la Fondazione Finanza Etica, secondo le valutazioni emerse dal consiglio di indirizzo della Fondazione di cui fanno parte anche referenti dei soci;
- la somma destinata a liberalità sul bilancio al 31.12.2018 è in valore assoluto, la più alta e, in percentuale, nella media, delle erogazioni degli anni passati; rientra, in ogni caso, nei limiti previsti dallo statuto.

Si fa presente, inoltre, che i criteri di destinazione della quota a liberalità in proposta sono gli stessi applicati per il bilancio 2017 e già approvati dall'assemblea 2018, per i quali il Comitato Etico ha riconfermato il parere favorevole.

Eventuali altre proposte sull'importo da destinare a liberalità, oltre che motivate, crediamo sia opportuno che vengano accolte e messe in votazione prima dell'inizio del voto on line, quindi non in assemblea, al fine di non invalidare i voti già espressi prima del giorno dell'assemblea stessa.

Con riferimento al richiamo da parte del socio Zanotto all'articolo 2408 c.c. il Collegio Sindacale precisa che ad ogni socio permane la possibilità di denunciare al collegio sindacale "fatti censurabili" che riguardino l'attività degli amministratori e di qualche altra persona che presti la sua opera per la società, **purché si tratti di attività inerente alla gestione della società**. Nel caso di specie non si è trattato di una denuncia inerente a tale punto e conseguentemente non vi è stata alcuna violazione da parte del Collegio Sindacale ai suoi doveri.

Cordiali saluti

Padova, 10/05/2019

Ugo Biggeri per il CdA

Luigi Latina per il Collegio Sindacale

Oggetto: risposta al quesito pervenuto da socio Zanotto Giuseppe in data 6 maggio con comunicazione pec: “Costi conti correnti differenziati politica della banca”

Gentile socio Zanotto,

Dal 1999 Banca Popolare Etica ha offerto - compatibilmente con le capacità della banca che si sono sviluppate nel tempo - ai propri soci e clienti una gamma di prodotti e servizi coerenti con i bisogni delle persone e organizzazioni, con il contesto di mercato e con l'evoluzione della normativa di riferimento. L'apprezzamento per i prodotti e servizi offerti ha consentito alla banca di crescere di dal 2014 al 2018 di oltre il 63% annuo sul comparto.

Banca Etica non ha “dismesso” prodotti né li ha sostituiti con altri con le stesse funzioni, ha fatto (e continua a fare) evolvere la propria offerta sulla base di tre direttrici principali:

- a) normativa: la continua evoluzione della normativa italiana ed europea comporta la manutenzione dei prodotti e servizi bancari;
- b) tecnologica: le possibilità offerte dai sistemi informativi rendono indispensabile adeguare l'offerta di prodotti e servizi di una banca. Per migliorare alcune componenti di servizio o per ragioni connesse alla sicurezza;
- c) di mercato: Banca Etica opera in un mercato molto dinamico, che rende indispensabile adeguare prodotti e servizi rispetto alle esigenze della clientela e all'evoluzione generale delle tendenze in ambito bancario.

Nonostante all'apparenza alcuni conti correnti possano sembrare simili, incorporano le componenti di servizio e di costo che al tempo di sottoscrizione del contratto si rendevano necessarie a rispondere ai bisogni del cliente ed alla sostenibilità della banca.

I prodotti non cessano di esistere, bensì, nel tempo, diventano prodotti non più vendibili e, a volte, vengono rinnovati con conti che incorporano caratteristiche diverse (numero di operazioni in franchigia, canone, servizi connessi, eventuali scontistiche per servizi collegati quali accesso al credito, carta di credito, sdd etc).

Il contratto di conto corrente è un contratto a tempo indeterminato: l'ipotetico principio secondo cui in tutta Italia ogni cliente e socio dovrebbe avere lo stesso servizio al medesimo costo è impraticabile per la natura stessa del contratto sottoscritto.

Ogni cliente e socio di Banca Etica può richiedere di concordare una modifica al proprio contratto se ritiene che prodotti di nuova generazione possano rispondere meglio alle proprie esigenze. Su questo aspetto già si era espresso, a tua analoga istanza, l'Organismo di Vigilanza spiegando come “non sia possibile applicare una modifica automatica e massiva ai contratti in essere senza l'intervento dei contraenti stessi che ne sottoscrivano la nuova validità”.

Il cambio prodotto, così come l'acquisto di nuovi prodotti o servizi, avviene già normalmente attraverso la relazione con la rete operativa di Banca Etica sul territorio che gode di grande fiducia da parte dei clienti grazie alla capacità di accompagnarli nelle scelte più adeguate rispetto alle loro esigenze. Un dato che viene sottolineato nell'indagine di soddisfazione della clientela che Banca Etica svolge attraverso ABI e Ipsos da ormai 2 anni. Per facilitare questo tipo di relazione la banca ha anche investito sui canali digitali per rendere più accessibile l'offerta di prodotti e servizi (e dare quindi maggiore evidenza ai suoi mutamenti).

Fa parte di questa dinamica contrattuale e di relazione anche la comunicazione che la banca fa pubblicamente e verso i clienti per presentare le nuove proposte utilizzando diversi canali, tra i quali il sito web, l'area clienti, le email, le lettere di estratto conto.

Il tema posto non ha solamente implicazioni contrattuali, ma anche implicazioni connesse alla sostenibilità economica della banca.

Riportando l'esempio sui finanziamenti (es. mutui per l'acquisto della prima casa) che vengono erogati in un dato momento di mercato, secondo lo stesso principio dovrebbero essere rinegoziati al cliente coerentemente con l'andamento dei tassi, in positivo o in negativo. Questo comporterebbe oltre alla imprevedibilità del costo finale per il cliente, la impossibilità di pianificare nel medio lungo periodo la sostenibilità per la banca.

Rispetto a prodotti da te ritenuti "con gli stessi servizi" ma proposti con pricing diversi il modo di porre la questione presuppone che le differenze evidenziate siano sempre sfavorevoli ai clienti. Differentemente, per diversi prodotti, le condizioni contrattuali sottoscritte a suo tempo si sono rivelate decisamente favorevoli, sotto il profilo economico, per il cliente rispetto all'aggiornamento che la banca si è trovata a realizzare nel tempo sulla base di mutate condizioni di mercato e di contesto economico.

Banca Etica ha optato per tenere un numero di prodotti e servizi ridotto per rendere la propria offerta più trasparente e comparabile, quindi più facilmente comprensibile da parte della clientela. La banca, da sempre attenta ai temi della corretta informazione e trasparenza, non esclusivamente per rispondere rigorosamente ai dettami normativi, ma quale elemento caratterizzante la sua specificità, mette a disposizione della clientela (alla voce trasparenza) fogli informativi estremamente comprensibili e che rendono comparabili i costi dei prodotti e servizi non solo all'interno dell'offerta della banca ma anche nel raffronto con altri istituti di credito.

La clientela non può poi essere segmentata con i criteri che proponi né imbrigliata in una policy. La segmentazione è una tecnica efficace quando si parla di grandi numeri, non funziona più se entriamo nei casi soggettivi: oggi più che mai un pensionato può avere le esigenze di operatività di un giovane, o un'associazione può movimentare di più il conto rispetto ad una piccola impresa. E' una complessità con cui Banca Etica si deve confrontare rispettando i propri valori di riferimento. In questo sottolineiamo l'attenzione mantenuta e rafforzata nel tempo rispetto alla diversificazione di costo dei prodotti tra soci e non soci, con l'obiettivo di premiare la componente

mutualistica nella nostra proposta. Questa attenzione sta per essere ulteriormente rinnovata con l'offerta, nei prossimi mesi, di un conto corrente online con differenza di costo tra soci e non soci. Indicatore di un impegno che verrà costantemente rafforzato in futuro.

Banca Etica valuta la bontà delle proprie scelte misurando:

- la capacità di avere una proposta culturale ed operativa attrattiva verso nuovi soci e clienti,
- la soddisfazione dei propri soci e clienti con un'indagine indipendente,
- il basso numero di reclami raccolti dalla clientela per questioni connesse ai prodotti e servizi,
- la capacità di produrre utili destinati quasi esclusivamente a rafforzarne il patrimonio e quindi la possibilità di perseguire la missione con maggior solidità e forza.

Su tutte queste direttrici i risultati sono molto positivi.

Segnaliamo infine che, in data 15/1/2019 la banca ha aggiornato il Regolamento di Product Governance che definisce il perimetro in cui la banca è tenuta ad operare ai sensi della normativa e sottoposto al vaglio degli organismi di vigilanza.

Cordiali saluti

Padova, 14 maggio 2019

Ugo Biggeri
per il Consiglio di Amministrazione

Oggetto: risposta al quesito pervenuto dal socio Zanotto Giuseppe in data 6 maggio con comunicazione pec: "Partecipazioni e dismissioni"

Gentile socio Zanotto,

In risposta al quesito assembleare di cui all'oggetto, si fa presente quanto segue dando risposta al punto 1) relativamente al ruolo del Consiglio di Amministrazione e rimandando gli approfondimenti sulle singole operazioni delle partecipazioni agli interventi già pubblicati sul forum, alle risposte fornite nel corso degli incontri di presentazione delle liste nelle aree territoriali, all'illustrazione del bilancio ai soci dello scorso 10 maggio e infine ai contenuti che saranno portati all'attenzione dell'assemblea il prossimo 18 maggio.

Riguardo al ruolo del Consiglio di Amministrazione rispetto all'assemblea dei soci il nostro ordinamento giuridico statuisce un principio di *governance* secondo il quale la gestione della società spetta esclusivamente agli amministratori: ciò significa che all'assemblea compete, oltre alla funzione di indirizzo della politica sociale, solo il potere che si concreta nella concessione della fiducia con la nomina e con l'approvazione annuale del bilancio, nonché il potere che si concreta nel potere di revoca *ad libitum*, o, comunque, nella facoltà della non riconferma nella carica. In ogni caso, l'assemblea non può in un'ottica totalizzante interferire nell'azione di governo se non nella forma radicale della revoca della fiducia.

Infatti, l'articolo 2364 c.c. ha attuato una **netta separazione tra competenze dell'organo assembleare e competenze dell'organo di gestione**, ossia l'esclusiva responsabilità dell'organo amministrativo per la gestione dell'impresa sociale mentre l'assemblea "delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla competenza dell'assemblea, nonché sulle autorizzazioni **eventualmente richieste dallo statuto** per il compimento di atti degli amministratori, ferma in ogni caso la responsabilità di questi per gli atti compiuti".

Questo principio dell'assoluta responsabilità degli amministratori nella gestione della società è ribadito dall'art. 2380-bis. (Amministrazione della società), ove si afferma che "La gestione dell'impresa si svolge nel rispetto della disposizione di cui all'articolo 2086, secondo comma, e spetta esclusivamente agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Questa impostazione è ripresa e confermata anche dalla normativa di Vigilanza che non comprende l'Assemblea tra gli organi di governo della società ed anzi si preoccupa che all'Organo di Supervisione Strategica siano attribuite dallo Statuto alcune competenze che non possono essere oggetto di delega.

In questo senso risulterebbe quindi impraticabile e contraria ai principi di governance sopra descritti l'attribuzione all'Assemblea di competenze autorizzative in ordine ad atti di gestione che soli spettano al Consiglio di Amministrazione e che, viceversa, se attuati sarebbero fonte di pesanti criticità operative in quanto, per analogia potrebbero essere applicati anche ai crediti o agli investimenti bloccando di fatto l'attività della banca e scaricando su un voto assembleare l'esame di dossier complessi in cui il confronto e la dialettica professionale sarebbero difficilmente agibili.

Cordiali saluti

Padova, 15 maggio 2019

Ugo Biggeri
Per il Consiglio di Amministrazione

Oggetto: risposta su presentazione di mozione assembleare - Mozione sulla votazione 2 del punto 2 all'o.d.g. in merito ai criteri di destinazione liberalità - messa a disposizione di rendiconto dettagliato ai soci con destinazione delle somme affidate alla Fondazione Finanza Etica anche su piattaforma web e votazione separata n.3.

Gentili Soci Zanotto Giuseppe Antonio, Battinelli Andrea e Amici Emanuela,

Come ribadito nella risposta ai quesiti assembleari sul punto 2 del bilancio, anche la pronuncia del lodo conferma quanto previsto all'art.50 dello Statuto ovvero che il potere dell'assemblea si esaurisce nel determinare la quota da destinare a liberalità e non può estendersi nel determinarne la destinazione essendo questa statutariamente in capo alla discrezionalità del Consiglio.

Per queste ragioni la mozione non può essere accolta.

Le richieste relative alla modalità di pubblicazione del dossier di bilancio e di rendicontazione della quota destinata a liberalità saranno riportate al futuro Consiglio di Amministrazione, affinché le possa valutare nell'ottica di migliorare la chiarezza e trasparenza di informativa ai soci.

Cordiali saluti

Padova, 15 maggio 2019

Ugo Biggeri
per il Consiglio di Amministrazione



PUNTO 5

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA

INTRODUZIONE

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

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

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell’approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Popolare Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 29 marzo 2019.

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

Il gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica Scpa, Capogruppo;
- Etica Sgr S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 51,47%

Per quanto riguarda la partecipata **Etica Sgr Spa** si precisa che:

L’assemblea soci di Etica Sgr in data 29 giugno 2017 ha approvato il proprio documento politiche retributive come previsto dall’aggiornamento del Regolamento Congiunto della Banca d’Italia e della Consob (“Regolamento”) che ha introdotto anche per le Sgr che gestiscono OI-CVM una regolamentazione specifica in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale; in particolare, in base all’art. 37, comma 2, del Regolamento, l’Assemblea dei soci della Sgr approva la politica di remunerazione nei casi previsti dall’Allegato 2 del Regolamento congiunto (di seguito abbreviato in “Allegato 2”) e secondo quanto ivi stabilito.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr del 24 maggio 2017 ha esaminato e approvato la bozza di documento denominato “Politiche e prassi di remunerazione di Etica Sgr”, che è stato poi approvato dall’Assemblea dei Soci in data 29 giugno 2017.

L’Assemblea Soci di Etica Sgr in data 30 aprile 2019 ha apportato alcune modifiche al Documento Politiche e Prassi di Remunerazione che riguardano i poteri del Direttore Generale in materia di personale, l’introduzione delle clausole di malus e claw back, la possibilità di stipulare patti di stabilità per formazioni rilevanti.

In base alla normativa, Etica Sgr si può qualificare come gestore sotto soglia, sia per gli asset in gestione inferiori al limite di 5 miliardi di euro sia avuta considerazione della ridotta complessità negli ambiti di interesse (gestione finanziaria delegata, ridotta rilevanza della componente variabile in relazione a quella fissa con un limite al 15%).

Nella redazione del documento si è avvalsi delle deroghe introdotte dall’Allegato 2 all’Atto di modifica del Regolamento, sia in termini organizzativi (non istituzione di un comitato remunerazioni) sia in relazione alle modalità e tempistiche di corresponsione della componente variabile (nessun differimento ne corresponsione in strumenti finanziari della componente variabile).

L’adozione di una regolamentazione specifica in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale è richiesta al fine di promuovere una sana ed efficace gestione dei rischi coerente con il profilo di rischio, con il regolamento, con lo statuto o con altri documenti costitutivi degli OICVM e dei FIA.

In coerenza con questo intento, la politica di remunerazione e incentivazione è stata fissata in modo coeso con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Sgr, bilanciando opportunamente il rapporto tra componente fissa e componente variabile.

Nel condurre l’analisi sul personale, sono stati tenuti in considerazione sia criteri qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell’assunzione dei rischi) sia 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, sia i criteri dettati dall’Allegato 2 dello stesso Regolamento (in breve Allegato 2), al paragrafo (“Identificazione del personale più rilevante”).

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE “A – F” DELL’ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013

PRINCIPI GENERALI

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

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso:
 - un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto



- il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e sostenibile.
Tali rapporti garantiscono una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale in quanto non si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse.

Nel 2018 il Cda di **Banca Etica** ha discusso e poi deliberato il documento delle "Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" riferito all'anno 2018, nelle seguenti sedute:

- 27/03/2018: delibera del documento politiche retributive e personale rilevante
- 05/06/2018: delibera del premio dirigenti 2017
- 10/07/2018: discussione della modalità di calcolo del premio dirigenti 2018
- 09/10/2018: delibera della modalità di calcolo del premio dirigenti 2018

Il documento è stato deliberato nell'assemblea sociale del 12 maggio 2018 di Lamezia Terme e Granada (Spagna).

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

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

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

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

¹ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25° aggiornamento pubblicato il 23 ottobre 2018 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione I, 7. Criterio di proporzionalità

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

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

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

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

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

La Capogruppo non si è avvalsa nel 2018 di uno specifico Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Dal febbraio 2016 (delibera del Cda del 8/2/2016) la banca si avvale di un Comitato Politiche delle Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. Al Comitato partecipano i Direttori Generali delle società del Gruppo e il consigliere di amministrazione della Capogruppo con delega al personale.

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda la partecipata **Etica Sgr spa** la stessa ha proceduto a un'analisi delle disposizioni recate dall'Atto emanato congiuntamente da Banca d'Italia e Consob, declinando dalle stesse l'applicazione del Criterio di proporzionalità ivi richiamato (Allegato 2, Paragrafo 4), in base al quale «i gestori osservano le presenti disposizioni 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».



Il gestore, tenendo conto di proprie specifiche caratteristiche e sulla base di valutazioni motivate e formalizzate, può non applicare le regole previste dall'Allegato 2 rispettivamente nei paragrafi 6.2 (punti 3 e 4 relativamente alla struttura della componente variabile) e 7.1 (in merito ai benefici pensionistici discrezionali) se questo è coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del gestore e degli OICVM gestiti.

Viene esclusa questa possibilità per i gestori che rientrano fra quelli ritenuti "significativi". Vengono considerati sempre significativi i gestori con un patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro (considerando che il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio, dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione).

Nel dettaglio, le deroghe previste per i gestori "non significativi" riguardano:

- Il punto 3 paragrafo 6.2 dell'Allegato 2: quando il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti rappresenta almeno il 50% del portafoglio totale gestito, una parte sostanziale della componente variabile, e in ogni caso almeno il 50%, è composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi. Nel caso in cui il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti sia inferiore al 50% del portafoglio totale, il minimo del 50% non si applica, ma il gestore deve assicurare comunque che una quota di remunerazione variabile sia corrisposta nei suddetti strumenti tenendo conto dell'incidenza del totale degli OICVM o del totale dei FIA o della somma di entrambi sul portafoglio totale gestito dal gestore.
- Il punto 4 paragrafo 6.2 dell'Allegato 2: la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM o del FIA interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM o del FIA in questione. Con riferimento agli amministratori con incarichi esecutivi e alle aree aziendali con maggior profilo di rischio, se la componente variabile rappresenta un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire sarà almeno pari al 60%. Il periodo di differimento non può essere inferiore a 3-5 anni (a meno che il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori non sia più breve) in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti. Il paragrafo 7.1 dell'Allegato 2: "i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale". Art. 39 (Comitato remunerazioni) prevede che i gestori "non significativi" possono non istituire un comitato remunerazioni al proprio interno.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Sgr – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta la Società.

Il gestore pertanto indica se intende avvalersi del principio di proporzionalità (distinguendo fra ipotesi in cui ciò sia conseguenza delle caratteristiche della società ovvero della categoria di personale a cui viene applicata la disciplina) e specificando i criteri che ne legittimano l'attuazione sia a livello di società che a livello di personale.

Tali criteri sono:

- ammontare di patrimonio gestito che deve essere pari o inferiore a 5 miliardi di euro; dimensioni, considerando ad esempio il numero del personale del gestore confrontato con quello di società concorrenti simili o il numero del personale rilevante sul totale del personale del gestore dedicato alla gestione degli OICR;

- organizzazione interna, tenendo conto della complessità della struttura organizzativa interna, incluso l'assetto delle funzioni aziendali di controllo;
- natura, portata e complessità delle attività svolte e tipi di strategie del gestore tenuto conto del tipo di attività autorizzata, della tipologia di fondi gestiti, delle politiche e strategie d'investimento, della natura dei contratti di delega di gestione e del carattere nazionale o transfrontaliero dell'attività;
- struttura retributiva del personale (importo della retribuzione variabile e percentuale della retribuzione variabile rispetto a quella fissa).

In ragione del modello di business e operativo adottato, va considerato che per Etica Sgr:

- il patrimonio in gestione è ad oggi considerevolmente inferiore alla soglia dei 5 miliardi di euro, attestandosi a circa 3,7 miliardi;
- il personale ha una numerosità contenuta e non sono presenti soggetti dedicati all'attività di gestione dei portafogli;
- l'attività della Società è rivolta principalmente al segmento della clientela "istituzionale", ricomprendendo in tale definizione anche i soggetti collocatori dei Fondi di Etica Sgr; conseguentemente la Società opera in limitati comparti di prevalente emanazione bancaria e di natura tradizionale;
- nell'ambito dei servizi di investimento, svolge attività tipiche e i fondi promossi non presentano livelli di complessità rilevanti (fondi aperti UCITS);
- l'attività di gestione finanziaria è stata delegata ad un soggetto terzo nazionale in possesso dei necessari requisiti e sottoposto ai medesimi obblighi normativi in materia;
- si riscontra il forte contenimento della parte variabile della retribuzione così come definito alla politica generale del Gruppo, che trova riscontro nei "Principi generali" del presente documento e che di seguito viene quantificato nel limite massimo del 15% della retribuzione fissa complessiva annua lorda.

In ragione delle considerazioni di cui sopra, può pertanto ritenersi "limitato" il livello di complessità di Etica Sgr.

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 di Capogruppo, rependendo gli indirizzi emanati da quest'ultima.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione della circostanza che il patrimonio netto gestito si colloca al di sotto del valore di 5 miliardi, la Sgr si può quindi classificare come "gestore non significativo" ai fini delle presenti disposizioni e di non applicare le disposizioni dianzi delineate.

Etica Sgr non si avvarrà di uno specifico Comitato remunerazioni nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni saranno svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

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



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

- individuazione dei criteri generali che guidano la valutazione che sono così definiti:
 - contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
 - analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste, sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
 - analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività.
- analisi puntuale dei 15 criteri qualitativi di cui al regolamento sopra citato (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi), avvalendosi di un'apposita griglia di controllo;
- analisi puntuale dei 3 criteri quantitativi previsto dal Regolamento di cui sopra, (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale), effettuando una puntuale analisi su tutto il personale, in considerazione della loro retribuzione, dell'Unità Operativa di appartenenza e del effettivo profilo di rischio.

In particolare Il terzo criterio quantitativo (art. 4 punto 1, sub c del sopracitato Regolamento) prevede che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto ed i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.

Come previsto dal Regolamento 604/2014, art. 4, punto 2, sub a) e b) la Capogruppo ha deciso di escludere da tale previsione il personale che non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché lo stesso:

- esercita attività professionali e ha poteri solamente in unità operative non rilevanti;
- non ha impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa rilevante.

La valutazione è stata effettuata dalla Direzione, in collaborazione con il Responsabile dell'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, che ha coinvolto le diverse funzioni per le rispettive competenze.

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

Alla luce di quanto sopra, vista la revisione organizzativa deliberata dal Cda della **Capogruppo** il 6/11/2018, con decorrenza 8/11/2018, vista la delibera quadro riguardante i limiti operativi nei portafoglio finanza, allegato al Regolamento del Processo Finanza, per il 2019 sono stati individuati i seguenti soggetti della **Capogruppo Banca Etica**:

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio;
5. il Responsabile Funzione Internal Audit;
6. il Responsabile Funzione Risk Management;
7. il Responsabile Dipartimento Governo;
8. il Responsabile Dipartimento Organizzazione;
9. il Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica;
10. il Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia;
11. il Responsabile Dipartimento Spagna;
12. il Responsabile Dipartimento Crediti;
13. il Responsabile Ufficio Finanza;
14. il Responsabile Gestione Tesoreria.

La società partecipata **Etica Sgr**, in applicazione del paragrafo 3 dell'Allegato 2 all'Atto di modifica al Regolamento Congiunto, 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) sia 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, sia i criteri dettati dall'Allegato 2, al paragrafo ("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.

Sia il terzo criterio quantitativo (art. 4 punto 1, sub c del sopracitato Regolamento UE) sia la lettera v) del paragrafo 3 del Regolamento Congiunto prevedono che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno in impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto ed i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. Come previsto da entrambe le fonti normative, Etica Sgr ha valutato – coerentemente con quanto previsto dal sopra descritto principio di proporzionalità – di escludere da tale previsione il personale che non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché lo stesso:

- esercita attività professionali e ha poteri solamente in unità operative non rilevanti;
- non ha impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa rilevante.

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 Risk Management (in quanto responsabile di funzione di controllo),
5. il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio (in quanto responsabile di funzione di controllo).

La funzione di Revisione Interna è stata accentrata dalla Capogruppo.

Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, soggetta ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione.

B. ORGANI SOCIALI

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

I compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci di Etica Sgr sono stati deliberati, per quanto di competenza, in occasione dell'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017

Con l'Assemblea del 30 aprile 2019 sono stati nominati i nuovi Sindaci e sono stati determinati i nuovi compensi.

B.1) AMMINISTRATORI

Gli Amministratori della Capogruppo **Banca Etica**:



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

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione di **Etica Sgr**:

- uno dei componenti 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 nominato Responsabile del Controllo dell'Operato della Funzione Internal Audit e percepisce un compenso per tale attività.

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

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

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

B.2) SINDACI

I Sindaci di entrambe le società sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato esecutivo, nonché eventualmente del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;

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

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

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

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

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

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

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

B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

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

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

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

La Capogruppo Banca Etica ed Etica Sgr, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni e dal Regolamento Congiunto, hanno definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni ed al Regolamento Congiunto. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le



prassi di remunerazione che il Gruppo ha adottato sono in linea con i principi dichiarati nei codici etici delle società e con la Policy delle Risorse Umane di Gruppo deliberata dal Cda della capogruppo il 14 ottobre 2014, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

I Consigli di Amministrazione della Banca e di Etica Sgr, come previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 e CRD IV e dal Regolamento Congiunto, assicurano che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari e misurabili e coerenti con le scelte complessive della Banca e di Etica Sgr in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

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

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

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

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

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro

² La direzione ha la possibilità di proporre al Cda di derogare all'iter ordinario previsto per le selezioni quanto sopra quando siano già stati individuati candidati idonei, a seguito di contatti diretti della banca di persone oggettivamente in possesso dei requisiti curriculari, esperienziali e valoriali ricercati (intuitu personae). In questi casi l'assunzione deve essere deliberata dal Cda.



per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali ABI per il personale italiano ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dalla Direzione Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Fino a maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione di **Etica Sgr** ha deliberato nel corso dell'anno in materia di assunzioni, promozioni e revoca del personale dipendente.

L'Assemblea Straordinaria di Etica Sgr tenutasi il 26 aprile 2018 ha approvato modifiche allo Statuto della Società riguardanti esclusivamente i poteri del Direttore Generale in materia di personale. Tali modifiche sono state recepite dal Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr con la delibera del 30 maggio 2018 in cui sono stati conferiti 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. E' stata mantenuta la possibilità di proporre al Consiglio di Amministrazione in materia di assunzione, compensi, promozione 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 Vicario.

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

- il premio aziendale, per i quadri direttivi e le aree professionali e per i dirigenti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento, come di seguito specificato;
- eventuale ulteriore erogazione connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del lavoro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali, come di seguito specificato;
- eventuale forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell'instaurazione del rapporto (compenso di ingresso, cd welcome bonus);
- 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 rispetto alla retribuzione fissa complessiva annua lorda. Tale valore limite è pari al 15%.

Specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Intermediario, di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per Etica 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 5 anni successivi alla corresponsione del bonus.

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



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

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

Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione dei rischi (Funzione Risk Management) supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca;
- la Funzione di Revisione Interna (Funzione Internal Audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, sottoponendo agli organi sociali e alla Direzione della Capogruppo le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

In **Etica Sgr**:

- la funzione di conformità (Compliance) verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, di eventuali codici etici 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;
- la funzione di controllo del rischio (Risk Management) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e partecipando a tal fine alle riunioni del comitato per le remunerazioni (ove costituito);
- la funzione di revisione interna (Servizio Internal Audit, 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.

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

D. PERSONALE DIPENDENTE

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

D.1 COMPENSO FISSO

Il trattamento economico fisso – cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti – al di là di quanto stabilito nei CCNL di riferimento – sia per i dirigenti che per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipende tra l'altro dalle competenze maturate negli anni e dalla professionalità acquisita nel tempo.

I Consigli di Amministrazione, e le Direzioni, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa.

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

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

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

La Capogruppo **Banca Etica**, così come si è già detto a proposito degli Amministratori, si è dotata di un regolamento che disciplina gli emolumenti e i limiti di cumulo agli incarichi a Consigliere presso le società partecipate. In particolare tale regolamento prevede che i dipendenti della Banca, che su incarico della stessa siedono in consigli di amministrazione di società partecipate, debbano devolvere alla Banca ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società stessa. È facoltà del Direttore Generale riconoscere a tali soggetti un compenso aggiuntivo non superiore all'importo complessivo di euro 5.000.

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

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

D.2 COMPENSO VARIABILE

Al fine di:

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



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

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

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

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

D.2.1 Premio aziendale

In riferimento a **Banca Etica**

- per i **Dirigenti della Capogruppo**: il CCNL di riferimento, all'art. 10, prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria). Poiché la disposizione contrattuale non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preciso meccanismo di calcolo che è stato deliberato nella seduta del 13 giugno 2017 ed è così definito:
 - viene determinata la base di calcolo come segue: retribuzione lorda mensile alla quale viene applicato lo stesso meccanismo individuato per la definizione del premio erogato ai dipendenti (rif. Accordo sindacale del 10 febbraio 2017);
 - alla base di calcolo così definita si applica il seguente meccanismo di determinazione del premio:
 - il 70% della base di calcolo a cui vanno aggiunte una percentuale (da 0% al 40%) della base di calcolo definita in base ai risultati della survey interna sul benessere organizzativo e una percentuale (da 0% a 40%) della base di calcolo legato alla realizzazione di alcuni progetti del Piano Operativo definiti dallo stesso Cda.
 Tale meccanismo può permettere il raggiungimento massimo del 150% della base di calcolo. L'ammontare puntuale del Premio aziendale sarà definito in apposita seduta del Cda, fermi restando i principi del documento sulle politiche retributive. Per l'anno 2018 (erogazione 2019) si propone la valutazione del raggiungimento di due obiettivi del piano operativo:
 - Percorso sulla cultura cooperativa: 20% (indicatore biennale)
 - Percorso IT: 20%.
- per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali della Capogruppo**: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento per il personale italiano. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Capogruppo nell'anno di misurazione.

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

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

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



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

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

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

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

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

In riferimento a ***Etica Sgr***

- per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'anno di misurazione;
- per i Dirigenti: il CCNL di riferimento, all'art. 12, prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria).

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

- ROE;
- rapporto cost/income;
- la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

A seguito di un'approfondita e attenta analisi sul sistema premiante, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, sono stati individuati gli indicatori di cui sopra finalizzati a misurare gli incrementi di redditività, efficienza e impatto ambientale, nonché i criteri di determinazione del premio ed è stato sottoscritto un nuovo accordo in data 10 dicembre 2018.

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

Questi accordi dopo le opportune verifiche verranno eventualmente riproposti alle Organizzazioni Sindacali per le prossime erogazioni del premio.

Inoltre il Cda della Capogruppo, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nelle adunanze del 6 marzo 2019, in analogia con quanto erogato nel 2018 (a seguito di un impegno straordinario riconosciuto in concomitanza della migrazione informatica), ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e Banchieri ambulanti in essere al 31/12/2018 n. 5 azioni della Banca in occasione del ventennale della Banca.

L'obiettivo è di premiare l'organizzazione nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto in questi anni, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo BE.



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

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

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

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2018 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2019.

Anche la partecipata Etica Sgr ha previsto nel bilancio di esercizio 2017 un Piano di Attribuzione azioni per i propri dipendenti (5 azioni) con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo: tali azioni sono state riconosciute dopo l'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo del maggio 2018. Stessa previsione è stata fatta per il bilancio 2018, in attesa di approvazione dell'assemblea della capogruppo.

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

Per *Banca Etica*

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

Per i Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per il restante personale dipendente il processo si colloca all'interno del sistema di valutazione annuale e prevede il coinvolgimento dei responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate alla Direzione Generale, con la collaborazione del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

Per *Etica Sgr*

Consiste in un'erogazione una tantum di natura discrezionale e non continuativa, erogata in un'unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità, e nell'ottica della valorizzazione della crescita professionale.

I criteri utilizzati per l'assegnazione dei riconoscimenti sono connessi alla qualità del lavoro svolto, monitorata dal sistema di valutazione che prevede l'assegnazione di obiettivi quali-quantitativi.

Per i Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per il restante personale dipendente le proposte di erogazione vengono avanzate al Direttore Generale dai Responsabili d'Area e dal Vice Direttore Generale, generalmente al termine della valutazione annuale. Il Direttore Generale con la collaborazione dell'Amministrazione del Personale valutate le richieste decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

Fanno eccezione gli eventuali importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca 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%

Come espressamente previsto dalle Disposizioni³ tali importi, così come il TFR e l'indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

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

Tale patti possono essere composti da:

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

Inoltre si segnala come le attività di formazione siano definite in coerenza con la politica di sviluppo delle Società del Gruppo ed implementate in seguito ad una analisi e verifica dei fabbisogni formativi da parte dei Direttori Generali e dei Responsabili delle aree aziendali. Le attività formative con un rilevante impatto sull'Azienda o in termini economici o per frequenza in orario lavorativo potranno essere

³ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25° aggiornamento pubblicato il 23 ottobre 2018 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione III, 2.2.2. Golden Parachute



soggette, prima dell'autorizzazione alla partecipazione, alla sottoscrizione da parte del dipendente di un "Patto di stabilità" la cui durata verrà definita in accordo tra le parti e che prevede, a carico del dipendente dimissionario, il costo complessivo della formazione sostenuto dalle società del gruppo.

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

E. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

Per quanto riguarda la società partecipata Etica Sgr, la remunerazione dei dipendenti con funzioni di controllo (Risk Manager e Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) è allineata con quella degli altri Responsabili di Area. Per quanto riguarda la funzione di Revisione interna, svolta dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e stabilita dai contratti in essere.

F. BANCHIERI AMBULANTI

Il presente paragrafo fa riferimento solo alla Capogruppo Banca Etica.

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

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

In data 4 dicembre 2018 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo che regola la trasformazione del rapporto di lavoro di tali figure da contratto di agenzia a contratto di lavoro subordinato con CCNL ABI, che avverrà, gradualmente (per chi accetterà la proposta), nel corso dell'anno 2019. I professionisti che saranno così assunti continueranno ad esercitare le attività di collocamento fuori sede e in generale di banchieri ambulanti.

L'attuale contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Etica, ad oggi in essere (ma in disdetta per tutti gli attuali Banchieri Ambulanti), valido fino al passaggio a contratto ABI, prevede che il trattamento economico sia composto da una parte fissa e da una parte variabile.

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

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

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

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

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

La struttura di remunerazione variabile oggi prevista dal contratto vigente prevede riconoscimenti sulla base di indicatori che misurano:

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

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

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

Inoltre il Cda della Capogruppo, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nelle adunanze del 6 marzo 2019, ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e Banchieri ambulanti in essere al 31/12/2018 n. 5 azioni della Banca in occasione del ventennale della Banca.

L'obiettivo è di premiare l'organizzazione nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto in questi anni, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo BE.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2018 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2019.

G) CONSULENTI DI FINANZA ETICA

Con delibera del 8 febbraio 2019 il Cda ha deliberato di dare corso ad un nuovo rapporto di collaborazione, attraverso un contratto di agenzia in esclusiva, per la figura di "Consulente di finanza etica (CFE)", che interesserà sia gli ex Banchieri Ambulanti che non accetteranno il passaggio a contratto Abi, sia nuove figure di Consulenti finanziari di futuro inserimento.

Nel Piano Operativo e Budget 2019 si prevede infatti l'inserimento di 10 consulenti che andranno a costituire un nuovo canale di relazione e a garantire un migliore presidio relazionale nei territori.

La remunerazione di questa nuova figura sarà calcolata su base provvigionale, attraverso una retrocessione definita per ogni prodotto e servizio, sulla base delle masse in capo alla clientela, facente parte del portafoglio assegnato o acquisito,



Al fine di garantire “un livello di vita dignitoso”, in ossequio al nostro Codice Etico e ai Principi Generali del presente documento, sarà previsto, per un periodo iniziale del rapporto di collaborazione, un fatturato minimo annuale.

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

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

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

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

H) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

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

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE "G-J" ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013¹

Ai sensi della **lettera g)** dell'art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per "linee di attività" relativamente all'anno 2017²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate ³
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴	13	286.920,02
Direttore Generale	1	159.154,68 ⁵
Vice Direttore Generale	1	137.242,27 ⁶
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Pianificazione e Controlli fino a fine ottobre e Risk Management da novembre)	4	258.604,95
Responsabili di unità operative rilevanti (Funzione Commerciale, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti ⁷ fino a ottobre; da novembre Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di relazione Italia)	7	244.873,52
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza Istituzionale fino ad ottobre e da novembre Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	82.656,63

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione ⁸ – destinatario solo di remunerazione fissa	11	169.357,89
Direttore Generale	1	134.974,99 ⁹
Vice Direttore Generale	1	108.457,42 ¹⁰
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	184.180,06

¹ Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa a far tempo dal momento in cui viene assegnato l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante".

² Il personale più rilevante di Etica Sgr è stato identificato dall'assemblea dei soci del 29 giugno 2017, che ha adottato la Politica di Etica SGR.

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

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

⁵ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,85% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 3,71%.

⁶ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,62% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 7,89%.

⁷ La Responsabile della Funzione Crediti che ha usufruito di un periodo di aspettativa non retribuita dal 22 agosto 2017 fino al 21 febbraio 2018 e da maggio ad ottobre 2018; a novembre ha cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni; il suo ruolo è stato assegnato ad interim al Vice Direttore Generale fino a febbraio 2018 e per tale incarico non ha percepito alcun emolumento aggiuntivo; da giugno il ruolo di Responsabile della Funzione Crediti è stato assegnato ad un altro dipendente.

⁸ Etica SGR non ha comitato esecutivo né comitato parti correlate; alcuni consiglieri però ricevono compensi per particolari incarichi (Comitato Investimenti, OdV, Responsabile del Controllo dell'Operato della Funzione Internal Audit).

⁹ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,76% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 10,32%.

¹⁰ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un'incidenza del 5,65% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un'incidenza complessiva del 6,69%.



Ai sensi della **lettera h)** dell'art. 450 CRR, si forniscono le seguenti informazioni aggregate di dettaglio:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO									
Categorie	Nr.	Remunerazione fissa ¹¹	Remunerazione variabile ¹²						% var/fis
			€	di cui differite attribuite ¹³	di cui differite non attribuite	di cui differite riconosciute nell'esercizio	di cui differite pagate nell'esercizio	di cui differite pagate e poi ridotte nell'esercizio (malus)	
Direttore Generale	1	147.714,66	11.440,02	287,50	0	0	11.152,52	0	7,74%
Vice Direttore Generale	1	127.493,13	9.749,14	287,50			9.461,64		7,65%
Responsabili funzioni di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Pianificazione e Controlli fino a fine ottobre e Risk Management da novembre)	4	239.921,48	18.683,47	1.150,00	0	0	17.533,47	0	7,79%
Responsabili di unità operative rilevanti (Funzione Commerciale, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti ¹⁴ fino a ottobre; da novembre Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7	226.661,63	18.211,89	1725,00	0	0	16.486,89	0	8,03%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza Istituzionale fino ad ottobre e da novembre Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	77.089,85	5.566,78	575,00	0	0	4.991,78	0	7,22%

¹¹ Nella remunerazione fissa del personale del Gruppo sono compresi la retribuzione erogata nel corso dell'anno, i *fringe benefits* (riconosciuti solo ad alcuni dipendenti), gli importi relativi alle polizze infortuni, sanitaria e *Long Term Care* previste per tutti i dipendenti; il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo e il TFR.

¹² Per il personale dipendente, per l'anno 2018 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2017, dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie e da un premio aggiuntivo di 970,00€ riconosciuti a tutti i colleghi in essere al 31/12 quale riconoscimento straordinario per l'impegno profuso in occasione della migrazione del sistema informativo bancario. Nel 2018 non sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale rilevante.

¹³ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.

¹⁴ La Responsabile della Funzione Crediti che ha usufruito di un periodo di aspettativa non retribuita dal 22 agosto 2017 fino al 21 febbraio 2018 e da maggio ad ottobre 2018, a novembre dello stesso anno ha cessato il proprio rapporto di lavoro per dimissioni. Durante il primo periodo di assenza il ruolo è stato assegnato ad interim al Vice Direttore Generale e per tale incarico non ha percepito alcun emolumento aggiuntivo; da giugno il ruolo di Responsabile della Funzione Crediti è stato assegnato ad un altro collaboratore della Banca.

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ¹⁵						% var/fis
			Variable	di cui differite attribuite	di cui differite non attribuite	di cui differite riconosciute nell'esercizio	di cui differite pagate nell'esercizio	di cui differite pagate e poi ridotte nell'esercizio (malus)	
Direttore Generale	1	114.818,41	6.227,50	287,50	0	0	5.940,00	0	5,42%
Vice Direttore Generale	1	95.265,89	5.937,50	287,50	0	0	5.650,00	0	6,23%
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	156.475,44	14.887,96	575,00	0	0	14.312,96	0	9,51%

Ai sensi del **punto vi. della lettera h)**, nel 2018 in Etica Sgr non sono stati corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del personale più rilevante mentre Banca Popolare Etica ha corrisposto pagamenti per trattamento fine rapporto nei confronti di un dipendente dimissionario appartenente al personale più rilevante, che ammontano a Euro 5.647,74.

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

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

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Biggeri Ugo	€ 76.158,48
Vice Presidente Fasano Anna	€ 32.505,13
Consigliere Baranes Andrea	€ 20.205,13
Consigliere Bianchetti Maurizio	€ 14.805,13
Consigliere Bianchi Marco	€ 13.905,13
Consigliere Carlizzi Marco	€ 14.805,13
Consigliere Denticò Nicoletta	€ 13.605,13
Consigliere Di Francesco Pino	€ 28.505,13
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	€ 21.105,13
Consigliere Palladino Giacinto +	€ 14.505,13
Consigliere Ruggiero Maria Teresa ++	€ 1.705,13
Consigliere Sasia Santos Pedro Manuel	€ 20.905,13
Consigliere Siniscalchi Sabina	€ 14.205,13
Direttore Generale Messina Alessandro	€ 159.154,68
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	€ 137.242,27

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

++ Rinuncia al compenso a favore di BE

¹⁵ Per tutto il Personale rilevante di Etica Sgr, per l'anno 2018 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale, relativo all'esercizio 2017, dall'assegnazione di n. 5 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica e da erogazioni Una Tantum per un totale di 5.000 euro.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio Biggeri Ugo	34.405,26
Vice Presidente Colmegna Virginio	18.505,26
Consigliere Signori Silvana [^]	14.905,26
Consigliere Ielasi Federica *	14.305,26
Consigliere Carlin Marco *	14.605,26
Consigliere Carugo Luigi (+)	11.605,26
Consigliere Fasano Anna	11.905,26
Consigliere Cagnazzo Lucia	11.305,26
Consigliere Carlizzi Marco **	14.605,26
Consigliere Campagnini Marco	11.305,26
Consigliere Pozzi Cesare Antonio (+)	11.905,26
Direttore Generale Luca Mattiazzi	134.974,99
Vice Direttore Generale Roberto Grossi	108.457,42

Per quanto riguarda gli amministratori di Banca Popolare di Sondrio ed espressione del Banco BPM (segnati con un +) si precisa che non trattengono il compenso che viene fatturato ad Etica Sgr direttamente dalla Società del Gruppo di appartenenza.

[^] nella somma è compreso il compenso percepito come componente dell'Organismo di Vigilanza

* nella somma è compreso il compenso percepito come componente del Comitato Investimenti

** nella somma è compreso il compenso percepito come Responsabile del Controllo dell'Operato della Funzione Internal Audit