

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

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

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 22.05.2021

Il giorno 22 maggio 2021 alle ore 10.30 attraverso mezzi di telecomunicazione a distanza sul sito <https://assemblea.bancaetica.it/> e presso il Multisala Pio X in via Bonporti, 22 a Padova è riunita, in seconda convocazione, l'Assemblea ordinaria delle persone Socie della Banca Popolare Etica, con modalità straordinarie come da previsioni contenute nell'art. 106 del Decreto legge 17 marzo 2020 e successive modificazioni per il contenimento dell'epidemia Covid-19, per discutere e deliberare sul seguente

ordine del giorno

1) Comunicazioni della Presidente

2) Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2020, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione annuale del Comitato Etico, proposta di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2020, delibere inerenti e conseguenti

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

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

5) Presentazione del Piano Strategico 2021-2024 del Gruppo Banca Etica

6) Varie ed eventuali

La presidente Fasano, presente presso il Multisala Pio X in via Bonporti, 22 a Padova, saluta i soci ricordando che l'Assemblea è un appuntamento politico e istituzionale importante nella vita della Banca e affermando come presiedere la 23° assemblea di Banca Etica in una situazione complessa e per tutti nuova, renda questa giornata unica. Questa Assemblea è stata costruita cercando di coniugare la partecipazione in presenza con quella a distanza, i tempi veloci dello streaming con quelli lenti della presenza. Si tratta, infatti, del primo momento in cui le persone Socie di Banca Etica tornano a incontrarsi fisicamente, seppure in misura contenuta, dall'inizio dell'epidemia Covid.

La presidente esprime la sua emozione nel rivedere alcune delle persone socie in platea. Mostra la vignetta realizzata da Massimiliano Mangione per l'occasione.

Anna Fasano dichiara che questa 23° assemblea di Banca Etica si svolge, come detto, in forma mista di presenza e online, in linea con l'avviso di convocazione dell'assemblea stessa e secondo le modalità di intervento previste dall'art.106, commi 2-4, Decreto Legge 17.3.2020 n.18, convertito in Legge 24.4.2020 n. 27, prorogato con Decreto Legge in data 31.12.2020 n.183, convertito, con modificazioni, in Legge 26.2.2021 n.21, nel rispetto dei protocolli sanitari sulle misure di contrasto alla pandemia e di prevenzione del contagio da Covid 19. La decisione di aprire alla presenza di un numero limitato di 100 soci è stata assunta dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 11 maggio dandone comunicazione ai soci.

Informa che le persone presenti al Multisala Pio X di Padova si sono registrate seguendo le indicazioni della pagina dedicata all'assemblea e nel rispetto delle misure precauzionali previste: all'entrata igienizzazione, misurazione della temperatura e sottoscrizione dell'autocertificazione, utilizzo della mascherina FFP2 consegnata a tutti, distanziamento interpersonale. La sala ha una capienza di 556 posti ed è stata predisposta per accogliere al massimo 150 persone, tra soci e persone dello staff e della struttura operativa, garantendo un significativo distanziamento interpersonale. Il teatro ha adottato un sistema di ventilazione meccanica aperto, senza riciclo e sono state predisposte sei colonnine igienizzanti a disposizione del pubblico.

La presidente ringrazia, anche a nome di tutto il Consiglio di Amministrazione, le persone socie collegate e quelle che hanno esercitato il diritto di voto nei giorni scorsi. Ringrazia la struttura della Banca che è riuscita a tenere viva la partecipazione, anche con l'organizzazione dei diversi webinar dei giorni precedenti.

Assume la presidenza dell'Assemblea e, ai sensi dell'art. 27 del vigente Statuto, nomina quale segretario la persona consigliera Elisa Bacciotti, che ricopre l'incarico di segretario anche per il Consiglio di Amministrazione della Banca, presente in sala presso il Multisala Pio X di Padova.

La presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale mediante l'avviso sui quotidiani La Repubblica ed El Pais in data 9 aprile 2021 e che l'Assemblea indetta in prima convocazione il giorno 29 aprile 2021 è andata deserta come risulta da apposito separato verbale.

La presidente rileva che sono legittimati ad intervenire e ad esercitare il diritto di voto, stante il tenore dell'art. 2370 primo comma del codice civile, le persone socie iscritte nel libro soci da almeno novanta giorni ai sensi

dell'art. 26 del vigente statuto. Ai sensi dell'art.12 del vigente statuto, non vi sono intestatari di azioni per un valore nominale eccedente il limite fissato per legge pari all'1% del capitale.

Sono presenti e legittimati ad intervenire e a esercitare il diritto di voto, ai sensi degli artt. 12 e 26 del vigente statuto e dell'art. 30 del D. Lgs. N. 385/1993, alle ore 10:30, in proprio n. 2424 pari al 5,37% persone socie su un totale di 45.170 persone socie di cui 44.270 aventi diritto di voto.

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

Dichiara quindi l'Assemblea atta a deliberare sugli argomenti posti all'Ordine del giorno e ricorda che le regole per il corretto svolgimento dell'Assemblea sono contenute nel Regolamento Assembleare approvato dall'Assemblea dei soci del 28 novembre 2015 e modificato dall'assemblea soci del 12 maggio 2018. Il Regolamento è a disposizione dei soci sul sito partecipazione.bancaetica.it.

Per le operazioni di verifica del voto sono chiamati ad assistere i componenti della Commissione Elettorale nelle persone di: Claudia Migliorato, Antonella Mondino, Emilio Fabbiani, Alberto Minguez.

La presidente rileva che sono presenti con lei sul palco:

1. il vicepresidente, Andrea Baranes
2. il presidente del Comitato Rischi e Comitato Parti Correlate, Marco Carlizzi
3. la presidente del Comitato Esecutivo, Adriana Lambertio Floristan
4. la consigliera Elisa Bacciotti

Sono inoltre presenti in platea la consigliera Marina Galati e i consiglieri Lino Sbraccia, Raffaele Izzo, Aldo Soldi, Giacinto Palladino.

Il Consigliere Andrea Di Stefano segue la diretta via streaming.

Sono presenti in sala il presidente Paolo Salvaderi, la sindaca Paola La Manna e il sindaco Luigi Latina.

Per il Collegio dei Proviviri è presente la presidente Tiziana Zullo.

Per il Comitato Etico sono presenti la presidente Martina Pignatti Morano, Maria Francesca De Tullio e Piero D'Argento.

Sono presenti in sala il direttore generale Alessandro Messina e il vicedirettore generale Nazzareno Gabrielli.

Informa che dalla sede di Banca Etica di Bilbao seguono il vicepresidente Sasía Santos, la consigliera Arola Farré Torras e Juan Garibi Soga, responsabile commerciale e di sviluppo strategico di Banca Etica.

Il vicepresidente Sasía saluta da Bilbao e sottolinea l'importanza del processo partecipativo che si è svolto in preparazione dell'assemblea odierna e che ha coinvolto le persone socie su temi importanti per la Banca quali l'approvazione del bilancio, il piano strategico, e tanti altri temi chiave. Tra questi le modifiche allo statuto e il tema della governance cooperativa sono temi chiave ancora aperti e lo rimarranno nei prossimi mesi. La situazione pandemica ha creato confusione, la cultura partecipativa della Banca è stata messa alla prova, come le capacità di dare risposte con coraggio e la Banca, con la sua struttura tecnica, ha dimostrato ancora una volta la propria generosità e professionalità. Rinnova il saluto e augura che questa assemblea sia momento importante di governance e di arricchimento con i diversi elementi che potranno emergere. Circa la Spagna ricorda l'attività della Fondazione Finanza Etica spagnola, che sarà presentata dal direttore Jodi Ibanez e che ha ottenuto importanti risultati negli ultimi tempi. Sasía auspica che la Fondazione continui ad essere elemento importante nello sviluppo della strategia del Gruppo e della Banca. Augura a tutti una buona assemblea, che sia di ulteriore impulso per la situazione attuale.

La presidente ringrazia il vicepresidente Sasía per il saluto.

Alle ore 10.47 dà inizio ai lavori dell'assemblea.

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

1. Comunicazioni della Presidente
2. Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2020, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione annuale del Comitato Etico, proposta di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2020, delibere inerenti e conseguenti
3. Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas
4. Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato
5. Presentazione del Piano Strategico 2021-2024 del Gruppo Banca Etica
6. Varie ed eventuali

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

Inoltre fa presente che è stato attivato un servizio di traduzione simultanea in lingua italiana e spagnola. Passa quindi la parola a Dario Brollo dell'Ufficio Affari Generali per alcune comunicazioni.

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

Anche quest'anno, date le specifiche condizioni in cui si svolge l'Assemblea, è stato garantito il diritto di intervento facendo pervenire le richieste di intervento a mezzo posta elettronica

quesitiassembleari@pec.bancaetica.it riportando il testo dell'intervento che si richiede possibilmente in una pagina di 3000 battute, dando indicazione del punto all'odg su cui si chiede di intervenire. Tale modalità è stata comunicata con largo anticipo alla base sociale attraverso diffusione delle informazioni nel sito partecipazione.bancaetica.it. Coloro che sono presenti in sala possono fare richiesta di intervento presso la postazione della segreteria.

Su indicazione della presidente, c'è tempo fino alle ore 11.30 per far giungere via email o depositare alla segreteria le richieste di intervento.

È facoltà della presidente fare sintesi degli interventi, in particolare di quelli che eccedono la lunghezza raccomandata.

Il sig. Brollo illustra le modalità di votazione per chi è presente mediante dispositivo elettronico televoter e per i soci collegati on line mediante accesso alla piattaforma web dedicata. Le votazioni online sono state aperte il giorno 13 maggio alle ore 12.00, e si chiudono oggi in contemporanea ad ogni voto, come da indicazioni che darà la presidente Fasano. Egli ricorda che l'assistenza per il voto online e per il voto in sala è fornita dalla società X-Datanet, presente a Padova con due funzionari assistenti e supervisori delle modalità di registrazione e di voto. La loro postazione è in fondo alla sala. La votazione risulterà palese, a norma di Statuto, conservando il diritto alla reale verifica dei voti espressi.

Riprende la parola la presidente Fasano, informa che, se la situazione pandemica lo avesse permesso, l'assemblea odierna si sarebbe tenuta a Palermo, in Sicilia, considerato anche che ricorre l'anniversario della strage di Capaci ed in questi giorni si tengono iniziative e momenti di confronto sul tema. Viene dedicato un pensiero e una riflessione al territorio siciliano. Banca Etica apre le proprie assemblee sempre con una testimonianza territoriale: è stato invitato Don Luca Facco, in rappresentanza della Diocesi di Padova, dal 2010 a fine 2020 è stato presidente della Caritas Padovana, realtà di grande tradizione sociale. recentemente riconosciuto Cavaliere dell'ordine Al merito della Repubblica italiana per il particolare impegno nel sociale e nel contrasto alla povertà nell'anno della pandemia. Dà la parola a Don Luca Facco che Ricorda che Caritas Italiana, fondata nel 1971 dal presbitero padovano don Luigi Nervo, è un Socio di Riferimento di Banca Etica. Assieme si sta lottando contro le disuguaglianze e per una maggiore equità.

Prende la parola Don Luca Facco dando lettura del proprio intervento:

"Sono qui a portare il saluto a tutti voi partecipanti a questa assemblea dei soci e delle socie di Banca Etica 2021 a nome del Vescovo Claudio e della Chiesa di Padova.

Questo tempo che stiamo vivendo sta mettendo a dura prova e sta mettendo in evidenza quanto ogni realtà, ente e istituzione è chiamata a porre attenzione, cura e consapevolezza sul più grande patrimonio che abbiamo e che ci salva: le relazioni. Al centro di ogni nostra attività non ci sono le idee, i programmi gli obiettivi ma le relazioni. Perché sono le persone che poi portano avanti concretamente il tutto con la loro intelligenza, passione creatività ma anche con i loro limiti e fragilità. Stiamo recuperando il grande valore che hanno le relazioni sia interpersonali sia con tanti e diversi mondi vicini e affini a noi ma anche con mondi molto lontani dal nostro. Sono le relazioni che portano innovazione e creatività. La grande povertà di oggi non è tanto economica, questa è la forma più visibile ed esteriore, ma la più grande povertà di ogni persona e di ogni istituzione è la solitudine, il senso di essere da solo ad affrontare le sfide e le chiamate di oggi. Quanta cura mettiamo tra di noi, al nostro interno, alle relazioni tra colleghi? Alle relazioni tra i vari livelli all'interno del nostro ente? all'esterno con i tanti e diversi partner? Questo è un dato che non si può quantificare ma dice bene il benessere di ogni organizzazione.

Oggi più che mai il welfare da erogativo e prestazionale sta invocando un cambio di rotta e direzione per imparare a trovare modi e strade per diventare sempre più un welfare di comunità, dove il territorio e le persone non vengono più viste solo come utenza e in modo passivo, o come problemi da risolvere, ma tutti vengano visti anche con le loro risorse e capacità. Un welfare capace di cercare il benessere sociale riuscendo ad attivare e coinvolgere e creando alleanze tra lo Stato (Europa, Regioni, Province, Comuni) con il terzo settore, con il mercato (aziende capaci di riuscire a crescere nella responsabilità sociale d'impresa) e le comunità locali fatte di cittadini singoli, famiglie, privati. Quanto è importante nell'accoglienza delle persone straniere nelle nostre comunità vedere che ci sono singoli e famiglie che si rendono disponibili ad accogliere? Imprese che si rendono disponibili ad assumere e a coinvolgersi? L'accoglienza che è un tema così diviso e difficile da affrontare perché spesso è strumentalizzato politicamente diventa un laboratorio concreto all'interno dei nostri territori per tenere insieme i vari soggetti.

Con Banca Etica e Cucine economiche popolari siamo vicini di casa, condividiamo il fatto di avere la sede in un territorio "complesso" della nostra Città. In questo tempo, come Cucine, ci stiamo domandando: quanto tempo abbiamo dedicato ai nostri vicini di casa? Spesso tutte le organizzazioni del sociale sono molto preoccupate a dedicare tempo al loro interno, ai beneficiari e spesso sono poco propense a dedicare tempo alle relazioni con l'esterno. È importante dedicare tempo e cura alle relazioni con l'esterno, primo per vincere paure, stereotipi e pregiudizi, secondo perché all'esterno ci sono risorse e opportunità con cui poter entrare in relazione per il bene dei beneficiari.

Anche come Diocesi stiamo cercando di attivare tutte le nostre comunità sparse nella diocesi all'interno di un anno dedicato alla Carità: la Carità nel tempo della fragilità e la Diocesi ha messo a disposizione un milione di euro (8x1000) per le persone e famiglie in difficoltà chiedendo alle parrocchie di provare a raddoppiare la

cifra della diocesi coinvolgendo i parrocchiani e poi di destinarla alle persone in difficoltà in particolare le persone che per la prima volta si sono trovate in difficoltà a causa della crisi pandemica. E qui nel nostro territorio del nord est, per vergogna e senso di dignità per tante persone è difficile andare a chiedere. Per questo le parrocchie si stanno mobilitando, non solo aspettando che le persone si presentino a chiedere aiuto ma andando a sensibilizzare di questa opportunità le assistenti sociali, i dirigenti scolastici, i diversi gruppi parrocchiali, i commercianti locali, i presidenti delle associazioni culturali e sportive, le cooperative sociali, i singoli (tramite una lettera messa in ogni cassetta delle lettere). Prego per voi, per questa vostra importante significativa istituzione. Il Signore continui a donarvi coraggio, creatività e forza per dare fiducia e credito a tutto il bene e a tutti i germogli di bene che ci sono nei nostri territori, anche se spesso è più facile vedere la zizzania. Possiate sentire il calore e la vicinanza di tutta la comunità per il bene che state facendo. Buona assemblea.”

La presidente Fasano ringrazia e passa quindi alla trattazione del punto 2 all'ordine del giorno: “Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2020, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione annuale del Comitato Etico, proposta di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2020, delibere inerenti e conseguenti”

La presidente Fasano informa le persone socie che è stato scelto di presentare il bilancio a più voci, per dare corallità ai tanti aspetti che i dati della Banca rappresentano. Inizia sui fatti rilevanti del 2020, continuerà il direttore Messina e concluderà il vicepresidente Baranes.

La presidente delinea i passaggi principali di un anno complesso che ci ha visti lavorare a distanza, ma sempre operativi e attivi, in grado di cogliere le diverse suggestioni. Banca Etica è da sempre un soggetto in cambiamento. Quest'anno particolare ci ha obbligato ad accelerare, a prendere con forza alcune decisioni e ad avviare processi che hanno comportato un impegno importante di tempo e persone.

Nel 2020 è stato avviato il percorso sul Piano Strategico, che verrà presentato al punto 5 dell'ordine del giorno. Il percorso è stato lungo e caratterizzato da una circolarità delle informazioni e dal confronto sulle scelte, con il coraggio a cui si è fatto riferimento.

E' stato avviato il percorso sulla governance cooperativa, quale strumento indispensabile non solo per la forma sociale cooperativa di Banca Etica, ma per dare forza all'identità e alla cultura scelta che caratterizza la Banca e tutto il Gruppo.

Si è avviato il lavoro con il nuovo Comitato Etico, nominato nel 2020, composto da 7 persone che accompagnano la Banca nelle tante sfide. Si è vissuta una socialità nuova, non più in presenza, ricostruita pensando a modalità per incrementare l'accesso alle informazioni e al dialogo, seppure a distanza. I tanti webinar di formazione e informazione a cui la Banca ha partecipato, con contributi che hanno arricchito i tasselli della finanza etica. Il progetto “donne e finanza da urlò” che ha raccolto più di 300 storie di donne meravigliose che compongono la Banca e danno una lettura diversa del rapporto tra donne e denaro. Una storia che ci appartiene e che ha reso la Banca quello che è oggi, e che occorre ascoltare perché diventi elemento fertile per gli spazi della Banca.

Il Gruppo evidenzia una forte crescita della finanza etica, il 2020 ha portato risultati interessanti, non solo perché è importante aumentare i numeri, ma perché la significatività della Banca dipende dalla capacità di gestire le risorse delle persone risparmiatrici per veicolarle verso quel tipo di economia che ci sta a cuore.

E' importante contaminare più platee, in Italia come in Spagna, e attraverso alleanze internazionali in altre parti del mondo.

Vi è una forte capacità della Banca, che seppur giovane e piccola rappresenta indici di redditività e solidità di rilievo. Questi dati vanno narrati e rappresentati alle tante persone che pensano sia ininfluente il luogo dove si depositano le proprie risorse. Le iniziative socio culturali promosse e realizzate, seppure inferiori di numero rispetto all'anno precedente, hanno raggiunto 11mila persone socie; quasi mille persone hanno partecipato alla formazione e sono nate tematiche che stavano germogliando come quella della comunità tematica sulle aree fragili. Dalle difficoltà si è saputo cogliere opportunità, che richiedono del lavoro per entrare in dialogo con i tanti mondi e le anime diverse di Banca Etica.

I dati del Gruppo sono in crescita e anche in un anno di incertezze la Banca è riuscita a lavorare sul tema del contenimento delle rettifiche dei crediti, grazie anche alle performance dei valori di mercato dei titoli, ottenendo risultati che portano solidità, che fanno crescere il patrimonio e la capacità di stare nei luoghi scelti erogando finanziamenti e facendo credito. Sottolinea che le spese amministrative sono rilevanti e sono sopra budget, prevalentemente per i contributi ai fondi risoluzioni banche. Infine, rappresenta i numeri che raccontano la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione definisce obiettivi di utile, di ROE, di cost / income e anche obiettivi di impatto per ciascuna delle aree di intervento. In un anno di blocco degli investimenti, la capacità di Banca Etica di stare su temi di rilievo come quello ambientale e sociale, di mantenimento e di creazione di nuovi posti di lavoro è qualcosa che rende fieri ed evidenzia come sia necessario, nel contesto attuale, perseguire in tal senso nel Piano Strategico. Un dato in crescita è quello delle imprese femminili finanziate, superiore al mercato e superiore alla percentuale di presenza delle imprese femminili sul mercato. Si tratta di nuovi luoghi di sviluppo e di empowerment su cui la Banca lavora.

In tema di misurazione d'impatto Etica Sgr ha completato l'iter ancor prima di Banca Etica e l'ha fatto rappresentando anche quei tasselli sociali, ambientali e di governance su cui lavora, non solo da ora. Non va ridotto il tema a greenwashing o pinkwashing, ma si tratta dell'identità della Banca che va ricercata con competenza e professionalità. Una Banca in crescita accanto a un Gruppo in crescita. Luoghi che in armonia fanno crescere la finanza etica.

La presidente invita il direttore Alessandro Messina ad illustrare gli elementi salienti del bilancio individuale e a seguire dà la parola al vicepresidente Andrea Baranes.

Il direttore Messina presenta i numeri del bilancio e le tendenze che sono sintetizzate nelle slide di presentazione. Le tendenze di crescita confermano quelle degli ultimi anni. Nel 2020 la Banca è cresciuta del 9.3% sugli impieghi, negli ultimi 5 anni del 60% a fronte di un sistema Bancario che arretrava di oltre di 5 punti percentuali. La raccolta diretta dell'anno ha avuto un andamento anomalo dovuto alla pandemia e alle grandi giacenze sui conti correnti, in corrispondenza a quanto avvertito nel sistema Bancario, è in continuità con il trend interno di crescita, una crescita del 90% negli ultimi 5 anni a fronte di una crescita di sistema del 15%. Lo stesso dicasi per la raccolta indiretta dei fondi di Etica Sgr. Un tassello particolarmente significativo è la crescita del capitale sociale che nel 2020 è cresciuto di 4,7 punti percentuali, 42,5% negli ultimi anni. Si tratta di un elemento importante, che consente di irrobustire il patrimonio della Banca e di tenere il ritmo di crescita su tutte le altre poste, in particolare - ma non solo - del credito. Un dato significativo di poche settimane fa è che la Banca ha superato gli 80 milioni di euro di capitale sociale.

A fine dicembre 2020 è in crescita il numero di clienti e il numero di soci, con una presenza forte al nord ovest, nord est e al centro e una crescita al sud. Acquista un valore crescente e sempre più significativo la presenza di soci e clienti spagnoli.

Le tendenze su clienti, soci e masse porta ad un attivo dello stato patrimoniale di 2,7 miliardi di euro, in crescita del 30% rispetto all'esercizio precedente. Evidenzia come la maggior parte dell'attivo finanziario sia costituito da poste al costo ammortizzato, ciò significa che si sta parlando, oltre che di impieghi, di titoli che la Banca gestisce secondo una policy particolarmente prudente e attenta alla conservazione del valore, quindi non orientato alla speculazione. C'è, di conseguenza, una parte minore delle altre attività finanziarie, ma comunque crescente, che invece è passibile di variazioni perché legate all'andamento di mercato. Impatta sul conto economico e riflette la ricerca che la Banca fa, non solo di prudenza, sicurezza e rendimento, ma anche di impatto attraverso la gestione finanziaria. Si va dal semplice investimento nei fondi di Etica Sgr, che producono impatto in sé, ad altre forme, quali i fondi minibond di Euregio, fondo A-impact lanciato da Etica Sgr insieme ad Avanzi. E' chiaro che su questi strumenti la Banca corre maggiori rischi ma lo fa producendo maggiore impatto.

Sul passivo della stato patrimoniale evidenzia gli effetti principali delle manovre della Banca Centrale Europea, che con la pandemia ha eseguito manovre vicine all'economia reale e al sistema finanziario, finanziando le banche affinché a loro volta potessero finanziare l'economia reale o sostenessero il debito pubblico. La Banca ha aderito a tre operazioni della BCE, per 150, 155 e 160 milioni di euro. Operazioni con scadenze diverse, ultima a settembre 2023, e quindi si vedranno anche nel prossimo bilancio. Queste operazioni finanziano la Banca. consentono di fare investimenti e producono un rendimento. Gli effetti sono visibili anche nel conto economico. Segnala poi l'aumento del 13% sul patrimonio netto costituito dal capitale sociale e altre riserve.

Il conto economico produce un utile di 6,4 milioni di euro, corrispondente all'utile più alto di Banca Etica. L'utile deriva da una crescita del margine di interesse del 12%, in gran parte da margine di interesse da attività creditizia. Crescita significativa anche per le commissioni, componente importante del conto economico perché stabilizzano la redditività della Banca rispetto all'andamento dei tassi d'interesse sul mercato. Il 40% delle commissioni nette derivano da attività di consulenza nell'ambito degli investimenti finanziari e della Banca assicurazione, il 60% dipende dai servizi collegati al credito. Si registra un aumento del margine di intermediazione complessivo; le spese amministrative crescono meno delle altre voci del conto economico.

Sulla Spagna, nel 2020 il credito è cresciuto di più del 50% e il capitale sociale è cresciuto del 5%, in misura maggiore alla media Banca, contribuendo ad alzarla. Significativi i risultati di un'indagine di un'associazione di consumatori spagnola, nella quale è entrata a far parte Fiare - Banca Etica, che esprime un alto grado di soddisfazione dei propri clienti, collocandola tra le primissime banche operanti in Spagna, prima di Triodos. Dal conto economico della Spagna si osserva che tutte le tendenze di crescita sono superiori a quelle italiane. Il risultato netto è ancora negativo ma in forte miglioramento, con l'aspettativa di arrivare presto a pareggio.

Il risultato netto della gestione caratteristica della Banca è in continuo miglioramento.

In cinque anni il margine di interesse verso clienti è cresciuto del 46% e le commissioni nette del 58%. I costi operativi sono cresciuti meno di tutto, del 41% , con aumento della produttività dell'azienda.

Evidenzia che i tassi medi sugli impieghi sono in continua diminuzione. Sono ai minimi degli ultimi 5 anni, la forbice dei tassi complessivamente si attesta al 2,19%. Il comparto Bancassicurazione registra la crescita più significativa, tra il 2020 e il 2019 è cresciuto dell'85%. L'offerta a clienti e soci di prodotti assicurativi sono importanti per la finanza etica, l'inclusione assicurativa è un tassello dell'inclusione finanziaria. Va

riconosciuto che il tasso di crescita è maggiore all'inizio. Le spese del personale e amministrative crescono inevitabilmente insieme alla crescita della Banca e delle masse gestite, crescono con estrema sobrietà e attenzione al controllo dei costi. In particolare occorre tener conto della posta straordinaria di 2,4 milioni di euro, dato fortemente in aumento e fuori dal controllo della Banca, che grava molto sulle piccole banche e rappresenta i fondi dei contributi interBancari. Il *cost / income*, rapporto tra costi e ricavi, è intorno al 70%, stabile rispetto allo scorso anno. Le spese per il personale sono aumentate, a fine 2020 ci sono 358 dipendenti, passando da una media di 318 dipendenti nel 2019 a una media di 349 nel 2020. Una crescita significativa che richiede impegno e va gestita nell'inserimento di persone in processi e attività avviate. Nel 2020 sono stati introdotti i consulenti di finanza etica, collaboratori con contratti di agenzia. Svolgono un lavoro di presidio sui territori e relazione con dipendenti e soci, attività che sta continuando a crescere e crescerà anche nel 2021. Anche in Spagna c'è lo stesso obiettivo con i *gestores de relaciones*.

Circa i rischi che la Banca si assume, richiama quello della qualità del credito che continua ad essere una caratteristica fondante della Banca con una qualità del credito molto alta e superiore al sistema, senza aver mai fatto cartolarizzazione o cessioni. I tassi di copertura sono molto buoni, in linea con la media del sistema. Il 2020 e il 2021 sono anni complessi, e la Banca ha assunto tutte le scelte prudenziali possibili. Richiama alla consapevolezza che i bilanci dei prossimi 2 anni vedranno gli effetti della crisi economica attuale, con sblocco delle moratorie. L'attività di gestione è indirizzata alla relazione e accompagnamento dei clienti a ripensare e riposizionarsi per ricostruire la propria impresa, dopo mesi difficili. Il patrimonio è in crescita, il CET1 arriva al 15% e rappresenta un valore confortante. Il *total capital ratio* cresce anch'esso, supera il 17%, e si attesta su livelli alti rispetto alla media di sistema.

La presidente informa che, come da comunicazione precedente, essendo le ore 11.46 è terminata la possibilità di presentare la richiesta di interventi sui punti all'ordine del giorno sia in sala sia via email. Dichiaro che alle richieste di intervento relative al bilancio verrà data lettura al termine delle relazioni sul punto 2 all'ordine del giorno.

Prende la parola il vicepresidente Baranes ringraziando le persone partecipanti. Informa circa l'ambizioso piano di azione sulla finanza sostenibile che sarà oggetto di innovazione normativa, a marzo 2021, di cui è entrato in vigore il primo regolamento. La *ratio* è orientare i flussi di capitali privati alla sostenibilità, gestendo i rischi derivanti dai cambiamenti climatici, promuovendo obiettivi di lungo termine. Nel Gruppo Banca Etica il tema riguarda direttamente gli investimenti della SGR e in Banca l'attività di consulenza, tenuto conto che al momento non è incluso il credito. La finanza sostenibile viene intesa dal regolatore come investimenti finanziari.

Il Gruppo ha avviato da tempo una riflessione per fissare criteri condivisi su cosa intendere per sostenibilità. Molte banche millantano sostenibilità tramite iniziative di marketing. Fissare criteri condivisi è utile per evitare l'arbitrarietà e l'autocertificazione da parte del sistema Bancario. Il Gruppo ha un posizionamento sul tema, rinvenibile dal sito della Banca, e promuove un lavoro di lobbying con le reti europee, cita la Federazione delle Banche Etiche Alternative Europee - FEBEA. Sono 7 le differenze da evidenziare tra finanza etica e finanza sostenibile, una delle principali riguarda gli obiettivi. La visione dell'Unione Europea in tema di sostenibilità non mette in discussione il fondamentale secondo cui va massimizzato il profitto nel minor tempo possibile, ma se questo è il fondamento gli obiettivi sociali e ambientali hanno una cogenza secondaria. Nella finanza etica la metodologia è opposta, il conseguimento dell'utile è uno tra gli obiettivi, ma funzionale all'obiettivo generale. Una visione di fondo antitetica. Colpisce come nei documenti dell'Unione Europea non compaia mai la parola speculazione, non si parla di speculazione finanziaria o di operazioni di brevissimo termine della finanza. Il percorso è ancora agli albori e molto parziale, sul quale si vedono enormi margini di miglioramento che necessitano di azioni coraggiose.

L'approccio dell'Unione Europea alla finanza sostenibile ricalca l'approccio a scaffale, si fa riferimento al singolo fondo, al singolo prodotto finanziario, senza considerare il comportamento generale del gestore. C'è il rischio che molti gestori metteranno a scaffale prodotti che rispondono alla crescente domanda del mercato, ma questo non esclude che il resto delle loro attività finanziarie continuino a sostenere pesantemente combustibili fossili o attività che, per la Banca, sono assolutamente insostenibili.

Vi sono anche altre differenze come i modelli di governance opachi, la trasparenza, i meccanismi interni di gestione societaria, il peso dei parametri ESG. Tra l'altro l'attuale idea di sostenibilità promossa dall'Unione Europea è molto schiacciata su ambiente e clima. Una visione parziale. Seppure il tema ambientale sia di assoluta urgenza, ribadisce che la visione che Banca Etica ha della sostenibilità riguarda tutti gli aspetti: ambientali, sociali, di governance e le relazioni che ci sono tra questi.

La finanza sostenibile promossa dall'Unione Europea non rimette in discussione il peso delle lobby europee attive nel cercare di abbattere la regolamentazione e diluire l'efficacia. Pertanto vanno promosse campagne di advocacy e di lobby per innovazioni normative che non siano nell'interesse delle banche, ma ritenute nell'interesse di tutti, come nel caso della tassa sulle transazioni finanziarie e il contrasto ai paradisi finanziari.

Ultima differenza riguarda l'idea di trasformazione sociale cui devono tendere le attività finanziarie, quali ad esempio l'azionariato critico, fatto dalla Fondazione o l'azionariato attivo promosso da Etica Sgr, utilizzando il

peso che si ha come investitori per chiedere un miglioramento dei comportamenti alle imprese nelle quali si investe.

Quindi, luci e ombre in un percorso lungo, che si cerca di monitorare, per quanto possibile, e di influenzare lavorando con le reti europee.

In conclusione, una fondamentale differenza è la complessità, la ricchezza e la bellezza di un percorso che si sta portando avanti da oltre 20 anni e che non è possibile ridurre a normativa tecnica che descrive cosa debba essere la finanza sostenibile. Ben venga una maggiore sostenibilità della finanza, ma occorre vedere dove andrà il percorso ed evidenziare che quanto si fa e ciò che siamo è ben diverso e molto di più, di quanto sta avvenendo su scala europea.

La presidente Fasano osserva la necessità di far incontrare le visioni di medio e breve periodo per riuscire a lavorare sul tema della finanza, a più livelli, e a costruire le strade future. Ringrazia le persone intervenute e tutte le persone della struttura per i risultati raggiunti insieme.

La presidente informa che il Bilancio chiude con un utile netto di euro 6.403.378.

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

€ 640.338 a riserva legale, ossia il 10% dell'utile netto;

€ 5.463.040 a riserva statutaria;

€ 300.000 a liberalità subordinando l'erogazione alla valutazione dell'Autorità di Vigilanza volta a prediligere il rafforzamento patrimoniale delle banche in questo periodo di Covid 19, in seguito a questa valutazione si potrà procedere alla distribuzione della liberalità oppure deciderne l'appostamento a riserva.

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 i suggerimenti ed il parere favorevole del Comitato Etico, presa visione del buon utilizzo delle risorse affidate nel 2020 alla Fondazione Finanza Etica e di cui viene data evidenza nel materiale assembleare, ha deciso di erogare la somma di € 300.000 alla Fondazione Finanza Etica, destinando:

€ 100.000 a progetti che facciano crescere la Cultura Cooperativa del Gruppo

€ 100.000 a progetti promossi dai Portatori di Valore

€ 100.000 a progetti delle Fondazioni Culturali.

La presidente ricorda che, rispetto al punto due all'ordine del giorno vi sono due votazioni:

1. la prima per l'approvazione del bilancio al 31/12/2020
2. la seconda per l'approvazione della quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a € 300.000 con conseguente attribuzione della quota restante di utile a:
 - Riserva legale per € 626.784
 - Riserva statutaria per € 5.441.052.

La presidente Fasano passa la parola al presidente del Collegio Sindacale Paolo Salvaderi per l'illustrazione della relazione del Collegio Sindacale anche con riferimento alle verifiche svolte.

Il presidente del Collegio Sindacale Paolo Salvaderi legge la propria relazione:

"Gentili Socie, Signori Soci,

il Collegio Sindacale, da Voi nominato in data 18 maggio 2019, si è riunito formalmente nel 2020 per 13 volte; abbiamo inoltre presenziato a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, fornendo soprattutto contributi di tipo tecnico e regolamentare.

E' stato un anno fortemente segnato dall'emergenza sanitaria, con gli inevitabili problemi logistici ed organizzativi che questa ha determinato; nonostante l'obbligato ricorso al lavoro a distanza, abbiamo continuato il progressivo percorso conoscitivo della Vostra Banca, che è amministrata nel rispetto della Legge da un Consiglio nel quale si sviluppa costante dibattito e con il quale riteniamo di aver costruito un corretto rapporto dialettico e di confronto, sempre nel rispetto dei reciproci ruoli, strategico e gestionale quello dei Consiglieri, di controllo e verifica quello dei sindaci.

Condividendo nel continuo le attività dei Vostri Organi Sociali, abbiamo inoltre progressivamente affinato le nostre conoscenze in materia di finanza etica, della quale la vostra Banca è storica depositaria e primaria portatrice, in un periodo dove i temi etici sembrano spesso inflazionati e talvolta solo di facciata. Di questa esperienza ed opportunità desideriamo ringraziarvi.

Abbiamo instaurato rapporti di costante condivisione e confronto con le funzioni di controllo di 2° e 3° livello: la funzione di governo del rischio, la funzione di conformità alle norme e quella di Internal Audit, quest'ultima spesso a fianco del Collegio nel corso delle verifiche. Abbiamo interagito in modo costante anche con la Funzione Antiriciclaggio, che nel 2020 è stata funzionalmente separata da quella di compliance, in un'ottica di rafforzamento del sistema dei controlli interni della Banca.

Abbiamo partecipato alle riunioni del neo-nominato Comitato Rischi di Gruppo, che svolge importanti attività di istruttoria a beneficio del Consiglio di Amministrazione, costituendo un nuovo importante presidio nel sistema dei controlli interni della Vostra Banca.

Abbiamo tenuto costanti rapporti con la Direzione Generale e la Vice Direzione Generale, attive e presenti sul campo e anello di costante raccordo con la Struttura, nonché con i vari Responsabili di dipartimento, con i quali ci siamo confrontati sui temi di rispettiva competenza.

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

- *Possiamo confermare l'accresciuta qualità dell'informativa sui controlli che affluisce al Consiglio di Amministrazione; tale informativa è oggetto di costante analisi da parte degli Amministratori, in un percorso di consolidamento della cultura dei controlli.*
- *Abbiamo tenuto rapporti con il soggetto incaricato della revisione dei conti Deloitte, nominato in sostituzione del precedente revisore KPMG, che ha formulato parere favorevole all'approvazione del bilancio senza esprimere rilievi nella relazione dallo stesso emessa in data 14 aprile 2021.*
- *Abbiamo tenuto rapporti con l'Organismo di Vigilanza nella cui composizione è presente un membro del nostro Collegio ed uno del Consiglio di Amministrazione; dalla relazione annuale redatta dall'Organismo non sono emerse criticità da portare alla Vostra attenzione. Va invece evidenziata la recente adozione di un nuovo modello organizzativo, più strutturato rispetto al precedente e maggiormente aderente alla crescente complessità dell'organizzazione della Banca e delle sue articolazioni. La messa a terra del nuovo modello organizzativo, che necessita di un inevitabile periodo di assimilazione, si è resa possibile grazie ad una preventiva condivisione con la Direzione Generale, la struttura ed i suoi Responsabili, che hanno dato un contributo molto importante.*
- *Nel corso del 2020 non sono pervenute denunce da parte dei Soci ai sensi dell'art.2408 del Codice Civile.*
- *Abbiamo ottenuto informativa sulle modalità organizzative e sui protocolli adottati a contrasto della diffusione del virus Covid-19; segnaliamo che il tema dell'emergenza sanitaria e dei suoi possibili impatti è stato trattato dagli Amministratori, ed in particolare, oltre che nell'ambito della rendicontazione socio-ambientale, nel paragrafo della relazione relativo ai fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio. Il Collegio peraltro, di concerto con l'Organismo di Vigilanza, può darvi riscontro di aver verificato nel continuo l'adozione delle misure previste a contrasto della pandemia, riscontrando una risposta efficiente da parte della Vostra Banca.*

Sempre nel paragrafo relativo ai fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio viene evidenziata dal Consiglio di Amministrazione, tra le proprie priorità strategiche, l'opportunità di rivedere le scelte fatte negli anni precedenti in merito al processo di implementazione dell'infrastruttura informatica; anche per il Collegio è questo un tema di costante attenzione e particolare rilevanza che andrà indirizzato definitivamente in tempi brevi e possiamo darvi atto che gli Amministratori e la struttura stanno prestando ad esso la dovuta attenzione ed impegno, anche in chiave strategica.

Con riferimento alla mission di Banca Etica, si può affermare che è stata posta particolare attenzione sia al contenuto etico che al carattere cooperativistico e mutualistico della Banca, con costante attenzione ed indirizzo a tutte le tematiche ESG e di finanza etica.

Da ultimo, con riferimento ai rapporti con le Autorità di Vigilanza, possiamo darvi riscontro che nel corso dell'anno 2020 è stato intrattenuto un rapporto di interlocuzione e di confronto, anche con incontri tenuti con i Funzionari Responsabili della competente sede di Banca d'Italia.

A conclusione di quanto sopra esprimiamo parere favorevole all'approvazione del bilancio di Banca Popolare Etica per l'esercizio chiuso al 31.12.2020 nonché alla proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, pari ad euro 6.403.378, così come formulata dagli Amministratori.

Esprimiamo inoltre un giudizio di generale conformità alla Legge del bilancio Consolidato del Gruppo Banca Popolare Etica al 31.12.2020, che include le società partecipate Etica Sgr S.p.A. e Cresud S.p.A. segnalando che per quest'ultima sono proseguite le attività di integrazione nel Gruppo Banca Etica, con particolare riferimento alle modifiche statutarie recentemente apportate che hanno consentito, tra l'altro, di affidare la revisione legale dei conti di Cresud al Revisore di Gruppo Deloitte, in sostituzione del collegio sindacale.

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

La presidente passa la parola al Consigliere Marco Carlizzi, presidente del Comitato per le Parti Correlate, che illustra la relazione del Comitato, composto dal presidente Carlizzi e dai Consiglieri Sbraccia e Bacciotti.

Il Consigliere Carlizzi ricorda il quadro normativo di riferimento in materia di Parti Correlate e richiama gli obiettivi della normativa. Dà quindi lettura al documento presentato ai soci. Il Comitato Parti Correlate nel 2020 si è riunito tre volte per esaminare tre operazioni: una delibera quadro per operazioni di carattere omogeneo, un'operazione di minore rilevanza e una di maggiore rilevanza per la quale è stata data informativa al pubblico sul sito della Banca. Per tutte è stato dato parere positivo.

La presidente Fasano, ripresa la parola, dà informativa sulla recente costituzione di tre Comitati Endoconsiliari di Gruppo, Comitato Rischi, Remunerazioni e Nomine e ringrazia per il lavoro svolto, finalizzato alla creazione di una maggiore collegialità e di un maggiore presidio strategico del Cda.

La presidente Fasano dà la parola alla presidente del Comitato Etico, Martina Pignatti Morano.

La sig.ra Martina Pignatti informa che il Comitato Etico, eletto nel corso del 2020, non si è ancora potuto riunire in presenza fisica al completo, tuttavia sta lavorando con grande coesione e mantenendo alto il presidio sui valori su cui si fonda la Banca, per confermarli come solide basi su cui lavorare. Il presidio sui valori è l'essenza di Banca Etica, non è solo un problema di rischio reputazionale. Se la stampa attacca la

Banca per finanziamenti concessi alle Ong che fanno salvataggio di persone in mare, non è possibile fare a meno di considerare che tali attacchi si inseriscono in un quadro narrativo di criminalizzazione della solidarietà e che, invece, le Ong italiane ringraziano Banca Etica per la sua coerenza. Informa che il Comitato ha avviato un importante lavoro sul tema della legalità, per avere consapevolezza di tutte le attività che la Banca fa in questo ambito, per farle conoscere, metterle a sistema e verificare come poter aumentare l'impatto della Banca su questo tema, anche rispetto alla normativa relativa ai beni confiscati e all'usura. In tema di impatto ambientale e transizione ecologica si impone un cambiamento di modello organizzativo anche per le istituzioni finanziarie. Il Comitato Etico crede si possa fare di più per promuovere una politica attiva di credito e sostegno all'economia circolare. Le sollecitazioni sono state prontamente raccolte dalla struttura ed i capitoli del Piano Strategico su legalità e transizione ecologica rispondo a questo processo virtuoso di dialogo interno instaurato. Nel secondo anno di mandato il Comitato intende impegnarsi sul tema del disarmo della finanza. Ritiene che l'Osservatorio Banche e Assicurazioni assieme alle due Fondazioni possa svolgere un ruolo chiave nello stimolare le istituzioni Bancarie italiane a ridurre le proprie operazioni nel comparto degli armamenti, iniziando ad esempio ad escludere finanziamenti alle armi nucleari e l'export di armi a paesi che violano in modo massiccio i diritti umani. Va rafforzato il dialogo con le banche socie per una maggiore trasparenza pubblica ed un impegno a rispettare la legge 185 del 1990. Inoltre il Comitato Etico ha espresso pareri su questioni richieste dai soci o dalla struttura della Banca. Su Satispay è stato raccomandato un disinvestimento, che è stata poi la scelta del Consiglio, che ha mantenuto un presidio interno a Satispay condizionandolo a passi avanti sul fronte dell'impegno etico sociale che il comitato etico contribuirà a monitorare. Altro parere ha riguardato l'ammissibilità di una richiesta di finanziamento nel campo della cannabis light e terapeutica, è stata promossa un'interpretazione evolutiva del diritto esistente orientata a dare una risposta ai bisogni sociali di interesse generale ed espresso in tal senso parere positivo. Per la distribuzione degli utili a liberalità è stato suggerito che nei criteri di erogazione dei contributi ai progetti venga data preferenza a quelli promossi da giovani o vedano i giovani come principali beneficiari, quelli che coinvolgano soggetti dell'arte e dello spettacolo, particolarmente colpiti dalla pandemia, e quelli volti a dinamizzare i GIT e il volontariato in Banca Etica. Altri contributi dati dal Comitato Etico hanno riguardato il tipo di crescita che la Banca vuole promuovere, il piano strategico, la governance cooperativa e la partecipazione, in particolare è stata apprezzata la cura e la trasparenza con cui la Banca ha gestito la discussione sulle modifiche statutarie anche inserendole nella riflessione più ampia della governance cooperativa. Per definire l'idea di giustizia della nostra Banca vi è bisogno di continuare a lavorare tutti insieme e con modalità partecipative.

La presidente passa ad un aggiornamento delle realtà del gruppo Banca Etica, iniziando con le Fondazioni italiana e spagnola.

La presidente passa la parola a Marco Piccolo, presidente della Fondazione Finanza Etica in Italia.

Il signor Piccolo saluta le socie e i soci di Banca Etica ed avvia la presentazione sottolineando la profonda collaborazione esistente tra le due Fondazioni, che agiscono sulla base degli stessi valori e principi e in stretto coordinamento per tenere collegata la presenza della Banca sui territori italiani e spagnoli. Le due Fondazioni studiano e promuovono la cultura della finanza etica nella consapevolezza che la sfida in gioco, prima che economica e finanziaria, è culturale. Da quest'anno la rendicontazione economica della Fondazione italiana sarà accompagnata da un rapporto di rendicontazione socio ambientale che avrà il focus sull'impatto culturale prodotto dalle attività. Questo esercizio è ancora più importante se si condivide l'assunto che la finanza etica non è uno status o un obiettivo consolidato ma un'attenzione nella pratica di quell'ideale che l'interesse più alto è quello di tutte e tutti. A complicare questo quadro già di per sé non semplice nel 2020, ci sono stati gli effetti della pandemia. Il ricorso all'online se da un lato ha permesso di comprendere l'importanza dell'innovazione tecnologica, dall'altro compensa difficilmente il valore del contatto diretto nello sviluppo delle relazioni, la cui qualità è direttamente collegata al valore e all'efficacia dei processi culturali. In merito alle attività della Fondazione, un elenco completo è disponibile nei materiali di preparazione dell'assemblea e sul sito della Fondazione. Piccolo cita le principali attività, quali la presentazione del IV° rapporto sulla finanza etica in Europa, le attività di azionariato critico e dialogo con le grandi imprese per portare voci critiche individuate nella collaborazione con i movimenti della società civile che si battono per la tutela dei diritti, dell'ambiente e dei beni comuni; il finanziamento e l'avvio di progetti dei portatori di valore di Banca Etica, il sostegno al fondo di garanzia per attività di microcredito dei migranti; la ricerca, in collaborazione con l'Università di Pisa, sul tema banche e diritti umani; il dialogo con le banche socie di Etica sgr, in collaborazione con l'osservatorio banche e la rete pace e disarmo, tutte le attività svolte online sull'educazione critica alla finanza, l'attività con l'hub Valori e tutto il lavoro sulla Laudato Si e finanza etica che si è concretizzato nel seminario di Assisi dello scorso anno e che ha incrociato in maniera importante il percorso sull'economia di Francesco.

Nel 2020, in particolare, sono stati introdotti nuovi criteri, a partire da un maggiore impegno della Fondazione nella collaborazione alla costruzione dei progetti dei portatori di valore della Banca e al prestare attenzione a quei progetti che intervenivano - in maniera diretta e indiretta - per contrastare gli effetti della pandemia.

Coglie successivamente l'occasione per anticipare le principali attività per il prossimo anno, quali il progetto di studio e ricerca sulla cultura cooperativa per il gruppo Banca Etica e le fondazioni, una ricerca in

collaborazione con il centro studi Cisl e le università di Napoli e Padova sull'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico con due casi regionali della Campania e del Veneto e lo sviluppo di un progetto di educazione critica alla finanza che diano una maggiore efficacia alle attività culturali del Gruppo Banca Etica. Conclude ricordando che le due Fondazioni rappresentano all'interno del gruppo un luogo di confronto e sintesi sulle sfide della Finanza Etica e uno strumento a servizio di chi opera sul campo affinché l'idea di Banca Etica possa radicarsi sui territori per diventare un valido strumento a supporto della trasformazione sociale.

La presidente Fasano informa che la Fondazione Finanza Etica ha realizzato due video per presentare il 4° Rapporto sulla Finanza Etica e Sostenibile in Europa. Invita quindi la regia a proiettare il primo dei due video. Il secondo sarà trasmesso alla termine della relazione della Fundacion Finanzas Eticas.

La presidente dà quindi la parola a Jordi Ibanez, direttore della Fundacion Finanzas Eticas.

Il sig. Jordi ricorda che la Fundacion Finanzas Eticas opera su tutto il territorio spagnolo costituito in 17 regioni e comunità autonome, ciascuna caratterizzata da un substrato culturale specifico e modi di fare diversi. La fondazione ha avviato progetti con enti appartenenti a vari territori, costruendo legami diversi e variegati. Esercita così un ruolo di attore trasversale mentre incrementa la propria presenza nelle reti sociali spagnole. Gli ambiti di attenzione sono: il dialogo e la proposta verso i giovani, la formazione rivolta ai giovani con crediti formativi riconosciuti da parte delle università. Si sta lavorando altresì sull'avvio di iniziative di azionariato critico, rafforzando azioni economiche alternative.

La presidente Fasano ringrazia e invita a proiettare il secondo video sul 4° Rapporto sulla Finanza Etica e Sostenibile in Europa.

La presidente Fasano ringrazia quindi per il lavoro che le due Fondazioni stanno svolgendo.

Passa la parola al direttore generale di Etica SGR Luca Mattiazzi.

Il direttore Mattiazzi sottolinea che per la sgr è stato un anno particolare per tre motivi: (i) si sono festeggiati i 20 anni dalla sua costituzione; (ii) è stato superato il patrimonio di 5 miliardi di masse gestite e la società è diventata collocatore significativo; (iii) il modello di dialogo e di selezione delle imprese è uscito dai confini nazionali e approdato al mercato spagnolo. Dallo scorso anno, anche grazie all'attività di collaborazione e sinergia con Banca Etica, il modello di Etica sgr può essere offerto su tutto il territorio spagnolo.

Rispetto ai dati, il bilancio dal punto di vista economico è positivo e l'anno è stato chiuso con un utile di oltre 6,8 milioni di euro. Alcuni dati a supporto della redditività sono rappresentati dal ROE, che risulta pari al 71,26%, e dal Cost Income, pari al 50,47%, in riduzione rispetto all'esercizio precedente. Etica sgr propone fondi di investimento e questa grossa crescita ha comportato alla società uno sforzo organizzativo significativo considerata la situazione di pandemia. Sono state processate oltre 2 milioni di operazioni e si sono registrati solo due reclami. Dal punto di vista dell'impatto, il fondo per la microfinanza ha raggiunto i 5 milioni di euro, fondo che viene alimentato dai clienti che possono decidere di destinare un euro ogni mille di investimento. Grazie alla collaborazione con Banca Etica, sono stati garantiti 101 nuovi progetti di microfinanza e sostenuto 8 progetti di crowdfunding.

Il patrimonio dei fondi, la raccolta netta è stata di 682 milioni e il patrimonio a fine anno ha superato i 5 miliardi, arrivando a 5,3 miliardi e l'andamento ai primi mesi del 2021 continua a essere positivo. E' altrettanto importante crescere nel numero di clienti perchè significa fare arrivare il messaggio e l'approccio a un numero maggiore di persone. Anche in termini di clienti, Etica sgr è aumentata del 18,7% rispetto all'anno precedente e il numero dei clienti ha superato i 300 mila, in crescita anche nei primi mesi del 2021. Per il quarto anno si è cercato di misurare l'impatto indiretto della società, che significa l'impatto degli investimenti, in particolare di quelli azionari, dei fondi. Cita uno degli indicatori presenti nel report di impatto, scaricabile dal sito della società. Dal punto di vista ambientale si è confrontato l'impatto della società con quello del mercato azionario globale. Sui propri investimenti, le società che hanno definito obiettivi allineati agli obiettivi dell'accordo di Parigi sul clima, sono +33% rispetto al mercato. Dal punto di vista sociale, le società che adottano una politica di salvaguardia dei diritti umani sono +30% rispetto al mercato. Infine per quanto riguarda la governance, ambito spesso non studiato e non conosciuto, le società la cui politica di remunerazione variabile è legata anche ad obiettivi ESG nei fondi della Etica sgr è +26%. E' continuata l'attività delle campagne che vengono fatte insieme con altri investitori internazionali o associazioni sempre su tematiche sociali e ambientali. Ne cita due in particolare, la prima riguardante la trasparenza fiscale per cui Etica sgr è stata co-firmataria di un'iniziativa di engagement rivolta al Congresso USA per sostenere il Disclosure of Tax Havens and Offshoring Act (Legge circa la trasparenza su paradisi fiscali e società offshore); la seconda denominata Pharma e Pandemia con cui è stato lanciato un invito per una risposta globale equa alla pandemia, anche attraverso il finanziamento completo della partnership ACT-Accelerator dedicata allo sviluppo, alla produzione e alla garanzia di accesso equo a cure e vaccini anti Covid-19 per tutti i Paesi e non solo quelli sviluppati.

Un altro elemento di rilevanza per Etica sgr deriva dall'articolo 4 dello statuto che prevede che la società oltre alla gestione dei fondi debba anche rappresentare il valore della finanza etica nei mercati finanziari e sensibilizzare il pubblico nei confronti degli investimenti socialmente responsabili. Etica sgr ritiene importante per fare ciò, non solo di collaborare con le Università, ma anche attraverso la presenza sui social network che permette di avere un posizionamento significativo che va molto oltre la rilevanza in termine di

dimensioni. Essere presenti nei social network è un modo per poter comunicare con target, soprattutto giovani, che ancora non sono clienti di Etica sgr e della Banca. Infine racconta di un progetto su cui Etica sgr ha lavorato insieme alla Banca: il fondo chiuso Avanzi Etica Sicaf, che nasce dalla partnership da Etica sgr e Avanzi, molto sostenuto dalla capogruppo, che ha portato a essere compartecipi di un progetto molto significativo e di impatto rilevante. Nel 2020 il fondo è già entrato nella piena attività e ha già fatto più di 12 investimenti tra cui cita la start up Eurelia che si pone l'obiettivo di condurre i professionisti del movimento verso una modalità di riabilitazione misurabile, accessibile e innovativa. La giovane azienda si è imposta sul mercato di riferimento colmando la lacuna di carenza di soluzioni di gestione e monitoraggio dei pazienti e tali soluzioni si concretizzano in dispositivi medici e in servizi di teleconsulto offerti dalla società. Anche Rise House, start up innovativa che trasforma gli scarti derivanti dalla lavorazione del riso in materiali naturali per la bioedilizia, rappresenta un valido esempio di economia circolare.

La presidente ringrazia il signor Mattiazzi, gli Organi Sociali e lo staff di Etica Sgr per i risultati conseguiti.

La presidente passa la parola al sig. Gabriele Giuglietti, presidente di Cresud.

Il signor Giuglietti rappresenta l'ultima società entrata nel Gruppo Banca Etica, Cresud SpA. La storia di Cresud inizia nel 1999, come la Banca, si avvia cooperando con le organizzazioni di commercio equo e solidale, e poi entra a far parte del Gruppo Banca Etica. Precisa che Cresud opera con reti di ONG tra cui Oxfam, Cordaid, Caritas italiana ed internazionale, e con esse raggiunge paesi come l'America Latina, l'Oceania e l'Africa. Si lavora in piena collaborazione con la Banca. Ricorda come all'assemblea del 2018 la Banca aveva siglato un accordo con Caritas Africa volto a definire linee di sviluppo per la microfinanza in Africa. Nel 2019 sono stati organizzati due eventi importanti a testimonianza di un percorso da poter intraprendere insieme in Africa, uno a marzo 2019 e uno a ottobre 2019 a Ouagadougou. Quest'ultimo con la partecipazione della presidente Fasano in occasione della settimana Africana della Microfinanza in collaborazione con la *Microfinance African Institutions Network*, c.d. MAIN, il network della microfinanza nell'Africa sub-sahariana. Nel corso del tempo Cresud ha erogato 32 milioni di euro di crediti e per ogni milione erogato si raggiungono 34.625 persone, di cui il 57% risiede in aree rurali e il 71% sono donne.

Pone l'attenzione su uno dei finanziamenti erogati in Ecuador a Fundación Espoir, cliente storico di Cresud. Sottolinea che la società ha erogato anche nel corso della pandemia, senza sospendere la propria attività. La relazione tra la Banca e Cresud ha permesso, pur non vedendo gli interlocutori, di raggiungere realtà che sono compagni di viaggio e partners nel corso di questi tanti anni di attività internazionale, facendo credito in maniera ragionata, con consapevolezza e conoscenza del rischio. Passa all'illustrazione del progetto boliviano "Sembrar Sartawi", realizzato con partners francesi appartenenti alle reti di SIDI con un impatto fortemente positivo. In Ecuador Cresud ha cooperato con il Banco de Codesarollo, per il valore di 1,5 milioni di euro, nonostante la difficile situazione politica e sociale. Da qui è nata anche la possibilità di cooperare con Pro Impresa in Perù. Con la realtà South Pacific Business Development alle Fiji, il credito raggiunge realtà locali in situazione di difficoltà, aggravata ancor più dalla pandemia. Infine presenta la realtà Carie MF in Senegal. Si tratta di un'organizzazione avviata circa 10 anni fa con il supporto della Caritas del Senegal. Tutte realtà che vanno a finanziare i più poveri dei poveri, piccoli imprenditori e piccole imprenditrici. Questa è la risposta che Banca Etica dà affinché non si lasci nessuno indietro. Cresud lavora con questa realtà da 20 anni con un track record di crediti sempre rimborsati. Precisa che tutti i crediti erogati da Cresud sono in regolare ammortamento.

Occorre ringraziare, per questi grandi risultati, tutte le reti di riferimento della Banca, quali Oxfam, Caritas, Caritas Africa, Caritas Internazionale, le ONG, Sidi, Alterfin, Fondazione Grameen Bank, Cordaid, OikoCredit, European Microfinance Network, Microfin Center nei Balcani.

La presidente ringrazia il signor Giuglietti per aver narrato la storia di Cresud, iniziata diverso tempo fa e che adesso prosegue.

Passa alla lettura degli interventi all'ordine del giorno, informando che sul punto 2 non sono pervenuti quesiti assembleari e dà la parola alla signora Masciopinto per la lettura degli interventi pervenuti.

La sig.ra Teresa Masciopinto saluta tutte le persone socie collegate e legge il primo intervento pervenuto del socio Sergio **Morelli**: *"Gentile presidente, Dando un'occhiata al bilancio che viene posto in approvazione, non posso non congratularmi per il risultato conseguito"*.

Precisa poi che il socio si sofferma su altre questioni relative al piano strategico e che saranno lette successivamente.

La sig.ra Teresa Masciopinto procede con l'intervento del socio **Cattaneo** e precisa che sullo stesso tema affrontato dal socio Cattaneo vi è anche l'intervento del socio Puggelli che verrà letto successivamente:

"Signora presidente, una delle cose di cui andar fieri (e che meglio andrebbero pubblicizzate) della nostra Banca cooperativa sono i Webinar di presentazione, domande, risposte sul bilancio e sull'andamento semestrale. Lei conferma qui quanto mi pare d'aver capito durante il webinar del 20/04/21, cioè che nel 2° semestre '21 intende avviare corsi per mettere dei soci dei GIT nella condizione di meglio comprendere i bilanci della nostra Banca?"

La presidente Fasano risponde al socio Cattaneo confermando l'importanza per la Banca di costruire percorsi di educazione finanziaria e di inclusione, insieme a tutte le persone socie attive per imparare a leggere quali sono gli elementi, con una normativa in continuo mutamento, che evidenziano le peculiarità e

la distintività della Banca, anche attraverso i dati. Anche nel webinar sul bilancio si è cercato di dare alcune informazioni e spiegazioni, come nel caso degli indicatori Cet1 o del credito deteriorato. Conferma che la formazione rivolta alle persone socie sta a cuore, oltre ad essere compresa nel piano strategico, e si proseguirà con quanto già iniziato.

La sig.ra Masciopinto legge l'intervento del socio **Pugelli** sullo stesso ambito:

“Buongiorno. Se ancora possibile, vorrei che al punto Varie ed eventuali venisse presentato questo mio intervento: viste da una parte la complessità dei bilanci e dall'altra le competenze che l'emergenza sanitaria ci ha costretti ad acquisire nella comunicazione a distanza, propongo che Banca Etica, previa acquisizione della manifestazione di interesse da parte di un congruo numero di soci, organizzi un corso di formazione online approfondito, per esempio 6 incontri di 2 ore, sui bilanci che di consueto vengono sottoposti alla votazione dell'assemblea. Non i singoli bilanci annuali da votare ma un corso per capire più nei dettagli come sono fatti, per cui il corso potrebbe essere svolto al di fuori del periodo in cui si lavora alla redazione dei bilanci, per esempio potrebbe essere l'autunno, e magari il corso potrebbe essere riproposto annualmente. Non so se il regolamento assembleare preveda la possibilità di deliberarlo in questa sede o se occorre un procedimento formale che avrebbe dovuto essere attivato precedentemente.”

La presidente Fasano replica raccogliendo il suggerimento del socio, ben lieti di far crescere la capacità delle persone socie, infatti tra gli elementi distintivi della nostra Banca si elenca anche l'insegnamento relativamente a come si costruisce un bilancio di una Banca e di tutte le banche. Riguardo alle modalità i dettagli verranno approfonditi dalla struttura operativa.

La sig.ra Masciopinto legge l'intervento del socio **Leonardo Becchetti**:

“E' facile sostenere che etica ed economia dovrebbero andare assieme, facile richiamare “ex cathedra” valori ideali, altrettanto facile entrare nelle fila dei disillusi e concludere che espressioni come “economia etica” o “Banca etica” sono nella realtà dei fatti un ossimoro. Molto più importante, affascinante e difficile è raccogliere la sfida ed incarnarsi cercando di dimostrare a se stessi e al resto del mondo che è possibile fare Banca in modo differente. La comunità di Banca Etica (soci, dipendenti, management, comitato etico) da anni si dimostra all'altezza di questa sfida rappresentando un segno ed un esempio fondamentale per tutto il mondo della Banca e della finanza che oggi sembra aver scoperto l'importanza di coniugare efficienza economica e sostenibilità sociale ed ambientale, se non altro per ridurre l'esposizione al rischio ESG, ovvero al rischio di conflitti con i portatori d'interesse per l'aver scelto profili di scarsa sostenibilità sociale ed ambientale che prima o poi creano problemi. Anche quest'anno i dati della Banca dimostrano che competitività ed efficienza economica da una parte e creazione di valore sociale ed ambientale possono e devono coesistere e di questo dobbiamo essere estremamente grati verso il gruppo dirigente a cui è stata affidato il timone della nave. I risultati di quest'anno sono ancora più significativi perché maturati in una stagione come quella del COVID-19 che sappiamo essere stata difficilissima. In un momento del genere la Banca ha visto crescere gli impieghi più della media del sistema (9,3% contro 3,9%). Ciò significa che non è venuta meno, nonostante le ovvie difficoltà e rischi del momento, al suo compito di prestare a famiglie e imprese e lo ha fatto in modo più generoso della media delle banche nazionali. Anche la crescita della raccolta, doppia rispetto alla media di sistema (18% contro 7,6%) è un bel segnale. Come sappiamo la risorsa invisibile fondamentale per la vita di una Banca è la fiducia dei risparmiatori e il dato sulla raccolta indica che la fiducia è cresciuta di più che nel resto del sistema Bancario. Fiducia che ovviamente è ancora maggiore quando i cittadini responsabili scelgono di diventare soci della Banca. Il capitale sociale anche quest'anno cresce (4,7%), anche se meno delle previsioni di budget. Assieme al dato storico sulle sofferenze inferiori alla media esso consente alla Banca di avere un rapporto tra fondi propri e attività di rischio in linea con la media di sistema.

Tutti questi risultati sono stati realizzati mantenendo la mission della Banca che è quella di guardare all'impatto socio ambientale dei prestiti erogati e non solo alla loro redditività. Per questo Banca Etica è pioniera ante litteram della nuova onda della finanza generativa con la quale anche il resto del sistema economico delle banche e delle imprese comincia ad interessarsi dell'impatto delle proprie scelte economiche.

I risultati realizzati nell'anno così difficile della pandemia rappresentano senz'altro il successo di una sfida molto difficile. A fronte di una parte del sistema economico, come purtroppo sappiamo, tramortita dal rallentamento della vita sociale ed economica, la Banca ha aumentato i propri prestiti e mantenuto e migliorato la solidità del proprio bilancio. Vinta questa sfida all'orizzonte se ne intravede un'altra, quella del “disgelo” del sistema economico che comporterà anche la graduale rimozione di protezioni e tutele che hanno in parte attutito il peso della crisi sui cittadini.

A tutti noi, comunità della Banca, la responsabilità impegnativa di continuare a dimostrare che il circolo virtuoso esiste e può e deve essere d'ispirazione per costruire una società e un'economia diversa. In bocca al lupo alla presidenza, alla direzione, a tutti i dipendenti e a tutti noi soci per le prossime sfide. Sfida per il risveglio.”

La presidente osserva che trattasi di un intervento di commento che viene raccolto e invita la signora Masciopinto a leggere l'ultimo intervento sul punto.

La signora Masciopinto legge l'intervento del socio **Paolo Sacco**:

“Buongiorno a tutti e tutte. Sono Paolo Sacco, socio di Banca Etica di Padova, fino a qualche anno fa socio attivo del GIT di Padova, di cui sono stato coordinatore per un certo periodo. Con piacere intervengo in assemblea, anche se in modalità online.

Il mio breve intervento riguarda il punto 2.3 CRITERI PER LA DESTINAZIONE DELL'UTILE A LIBERALITÀ. Apprezzo la proposta di destinazione di buona parte dell'utile (€ 200.000), di cui al punto 3 della delibera, per metà a iniziative di portatori di valore e per metà a progetti propri della Fondazione Finanza Etica.

Ricordando le esperienze passate nel GIT, so bene che queste risorse, se ben utilizzate, possono permettere anche ai GIT di sostenere iniziative concrete, utili sul piano culturale e di promozione della finanza etica. Il fatto che le risorse da erogare a iniziative dei portatori di valore siano legate al piano strategico è un elemento sicuramente importante, che dà il senso di un mondo - quello di Banca Etica – che in tutte le sue componenti va avanti assieme nella stessa direzione.

Credo che su questo punto siano utili un paio di chiarimenti:

1) Con quali modalità e criteri la Fondazione Finanza Etica (e l'omologa spagnola) si renderanno disponibili a co-progettare le iniziative da finanziare? Anche su questo penso ci voglia trasparenza e imparzialità;

2) Quanto al punto 1 della delibera, cioè la destinazione di € 100.000 a progetti di promozione e implementazione della Cultura Cooperativa, vorrei sapere in pratica, magari con un esempio, a quali iniziative ci si riferisce: sono progetti già in atto o si tratta solo di una generica definizione di progetti che ci si attende vengano presentati?

Ringrazio in anticipo per la risposta e auguro i migliori successi alla finanza etica in Italia e in Spagna, oltre che nel resto d'Europa”.

La presidente invita per la risposta il sig. Marco Piccolo, presidente della Fondazione Finanza Etica, e il Vicepresidente Andrea Baranes.

Il sig. Piccolo ricorda che le direttrici che orientano l'attività della Fondazione sono quelle di restituire alla società questa ricchezza attraverso il sostegno di progetti e iniziative che concorrono alla generazione del bene comune. Circa la gestione del fondo riferisce che due sono le direttive principali, che a loro volta rispondono a criteri generali uniformi, su tipologia e settori di intervento coerenti ai principi su cui si fonda il lavoro della Banca e con valenza di rilievo ambientale e sociale. Infine precisa che le iniziative rispondono a quanto stabilito e declinato nel piano strategico, per gli interventi nel settore del credito, dell'investimento e della promozione culturale. La Fondazione privilegia interventi che sono finalizzati a studi e ricerche sull'infiltrazione della criminalità organizzata nella finanza, a progetti che vedono la partecipazione dei giovani alla promozione della cultura della finanza etica, approfondimento sull'ecologia integrale della economia, la finanza etica e il suo rapporto con la finanza sostenibile, a finanza e diritti umani. Inoltre una parte dei fondi viene rivolta ai progetti presentati dai portatori di valore della Banca. Illustra il processo che viene applicato per garantire la qualità degli interventi e la trasparenza, presidiato dal Consiglio d'indirizzo della Fondazione.

Il vicepresidente Andrea Baranes riferisce, con riguardo alla destinazione di una quota all'implementazione della cultura cooperativa. Il Consiglio della Banca ha deciso di affidare questo progetto alla Fondazione con l'obiettivo di implementare e promuovere nuovi percorsi all'interno alle strutture operative delle realtà del gruppo verso l'approccio ad una cultura cooperativa nell'organizzazione interna e nei comportamenti professionali, per rafforzare il complessivo approccio cooperativo del Gruppo. Nel prossimo futuro ci sarà una prima fase di ricerca per individuare le best practice che esistono nel mondo cooperativo e nelle banche alternative, per poi individuare le aree ove intervenire ed innescare cambiamenti organizzativi e percorsi di miglioramento continuo della cultura cooperativa, con fasi di formazione e ricerca applicate alle diverse realtà del Gruppo.

La sig.ra Masciopinto legge un'altra richiesta del socio **Pugelli**:

“a pagina 77 del Bilancio Integrato si nota che la larga maggioranza dei titoli detenuti dalla Banca sia costituita da BTP, cioè titoli per finanziare il debito pubblico italiano. Sarebbe opportuno che Banca Etica ponesse in atto una riflessione in merito al finanziamento del debito pubblico, perché da diverse analisi sull'andamento del debito risulta chiaramente che allo stato attuale esso costituisca un meccanismo di redistribuzione "alla rovescia", poiché solo una minima parte del debito contratto negli anni è stata utilizzata per i servizi statali ai cittadini, mentre gran parte è dovuto al pagamento degli interessi. Annualmente lo stato riesce a coprire le spese correnti ma non gli interessi, per cui continua ad emettere titoli per poterli pagare. Quindi in ultima istanza continua ad arricchirsi chi ha denaro da prestare e cioè i più ricchi.”

La presidente invita per la risposta il direttore Generale Alessandro Messina.

Il tema è importante, è stato affrontato più volte nei ragionamenti sia della struttura della Banca che insieme al Consiglio di Amministrazione. C'è un tema di senso e uno più finanziario. Sulla base degli ultimi dati il debito, a fine 2021, è di 2,700 miliardi di euro, che corrisponde a circa il 150% del PIL, di cui 2.000 mld di euro sono detenuti da banche e famiglie, investitori residenti, e 750 mln da BCE e Banca d'Italia che sono istituzioni controllate dai governi. Peso della spesa per interessi ammonta a circa 4% del PIL. Dopo molti anni di saldo primario positivo, quest'anno si avrà un crollo del saldo primario, che si stima scendere negativamente al 12% del PIL. Questo vuol dire che effettivamente con il debito pubblico si sta finanziando l'economia reale. E' il debito dello stato italiano e continuerà ad esserlo, l'investimento di Banca Etica,

benché piccolo, contribuisce a renderli meno costoso. Il Consiglio ha affrontato questo tema quando si decise di investire nel debito pubblico Greco, che sarebbe servito per finanziare le imprese e le famiglie per le necessità di ricostruzione del paese. Inoltre, va ricordato che i titoli dello Stato sono considerati investimenti a basso rischio e la Banca può non accantonare patrimonio in questo tipo di investimenti. Le alternative sono di fare investimenti più ad impatto diretto, che controlliamo più della spesa pubblica, ma in tal caso si prendono dei rischi maggiori. Quindi c'è un tema di senso della finanza pubblica, c'è un tema di rischiosità, e un tema di alternative praticabili.

La presidente Fasano riferisce che al momento le persone socie partecipanti sono 2602, pari al 5,76% su un totale di 45.170 persone socie, di cui 44.270 aventi diritto di voto. Fino ad ora hanno votato a distanza 2.280 e hanno votato per corrispondenza 2 persone socie. Sono attualmente presenti in sala 47 in persone.

Chiusi quindi gli interventi con le rispettive risposte, la presidente invita i soci a formulare il proprio voto sul punto 2 all'ordine del giorno:

“Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2020, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di Revisione e del Collegio Sindacale, comunicazione sulle operazioni con le parti correlate, relazione annuale del Comitato Etico, proposta di ripartizione dell'utile, presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2020, delibere inerenti e conseguenti” ricordando che su tale punto le votazioni previste sono due: voto sul bilancio al 31/12/2020 e voto sulla destinazione dell'utile a liberalità.

La presidente Fasano, nell'attesa che si possa dichiarare chiusa la votazione, invita a proiettare il primo di tre video che sono stati realizzati su tre temi cardine del Piano Strategico 2021-2024. Questo video presenta la testimonianza di Ana Belén Juaristi, socia spagnola, valutatrice sociale del GIT di Gipuzkoa. Titolare di Engranajes Juaristi, sulle sfide verso la parità di genere.

Prima di passare alla trattazione del punto 3 la presidente passa la parola al sig. Giuglietti per una comunicazione.

Il sig. Giuglietti ricorda che nell'ottobre 2019 ha accompagnato la presidente Fasano in Africa, a partecipare alla settimana africana sulla microfinanza, promossa in occasione della assemblea di MAIN, network che raggruppa le Istituzioni di Microfinanza Africane e opera con 118 realtà diverse in 28 paesi africani. Oggi propone alla presidente la firma di un accordo con MAIN, volto a promuovere ulteriormente le collaborazioni.

La presidente Fasano riferisce che con la firma di questo accordo si conferma l'impegno per la microfinanza in Africa

La presidente passa, quindi alla trattazione del punto 3: Delibera su "Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas”.

La presidente dà la parola alla Consigliera e presidente del Comitato Esecutivo, Adriana Lamberto Floristan che illustra all'Assemblea il punto 3 all'ordine del giorno, i contenuti della proposta.

La Consigliera Lamberto presenta il Piano attribuzione azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica S.c.p.a., ai dipendenti di Etica Sgr S.p.a., ai dipendenti di Cresud S.p.a., ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e ai dipendenti della Fundación Finanzas Éticas. Gli obiettivi del piano sono quattro:

- motivare i Soggetti Beneficiari;
- rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo;
- accrescere il clima partecipativo dei Soggetti Beneficiari alla realizzazione delle strategie della Banca e del Gruppo;
- in particolare, il piano è un riconoscimento dell'importante impegno profuso da tutta la struttura e dall'organizzazione del Gruppo Bancario nel suo insieme per la crescita e lo sviluppo del progetto nel corso del 2020.

I beneficiari sono: 362 Dipendenti e i Consulenti finanziari di Banca Popolare Etica S.c.p.a.; 41 Dipendenti di Etica Sgr S.p.a.; 1 Dipendente di Cresud S.p.a.; 6 Dipendenti della Fondazione Finanza Etica Italia; 4 Dipendenti della Fundación Finanzas Éticas Spagna.

Sono oggetto del piano è l'attribuzione gratuita di n. 5 azioni di Banca Etica con un onere complessivo di Euro 122.130,00, di cui per Banca Etica, Euro 106.790,00; per Etica SGR, Euro 12.095,00; per Cresud, Euro 295,00; per Fondazione Finanza Etica, Euro 1.770,00; per la Fundación Finanzas Éticas, Euro 1.180,00.

La presidente Fasano ringrazia la consigliera Floristan e comunica che su questo punto non sono pervenute richieste di intervento da parte dei soci.

Dà la parola al sig. Dario Brollo per una comunicazione di servizio inerente i dispositivi di voto in uso presso la sala.

Il sig. Brollo informa che per un malfunzionamento di procedura i voti espressi in sala non sono stati conteggiati; nessun malfunzionamento è invece occorso per i voti espressi a distanza online.

La presidente Fasano, preso atto delle disfunzioni tecniche, a norma di Statuto, invita i soci presenti in sala a Padova e aventi diritto di voto ad esprimere il proprio voto sulle due votazioni al punto 2 all'ordine del giorno,

presentandosi presso la postazione di voto in fondo alla sala nel caso di voto “astenuato” o “contrario”, rimanendo invece al proprio posto in caso di voto “favorevole”.

Rileva che nessuna delle persone presenti in sala si alza a manifestare il proprio voto contrario o astenuto e ottiene conferma anche dai funzionari della società X-Datanet, che seguono la procedura di voto.

Dichiara quindi chiuse le votazioni sul punto 2 all'ordine del giorno, sia per la sala sia per l'online, e ricorda che la lettura dei risultati della presente votazione verrà data al termine dell'assemblea.

La presidente dichiara quindi aperta in sala la votazione sul punto 3 all'ordine del giorno “Approvazione del Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai consulenti finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR, ai dipendenti di Cresud, ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica e della Fundación Finanzas Éticas”.

Per le persone presenti in sala, conferma la modalità di voto adottata per le votazioni al punto 2 all'ordine del giorno; invita quindi le persone socie che desiderano manifestare voto contrario o astenuto ad alzarsi e recarsi presso la postazione appositamente adibita in fondo alla sala.

La presidente Fasano concede qualche minuto per concludere la votazione, nel frattempo invita a proiettare il secondo video sui temi del Piano Strategico, relativo alle sfide verso l'inclusione sociale e finanziaria, per il quale è stata raccolta la testimonianza di Elena Palmi Silvestri, presidente del Consorzio La Rada e componente del CDA del gruppo cooperativo CGM.

Terminato il video la presidente ribadisce l'invito ad esprimere il voto rivolgendosi sia alle persone presenti in sala, sia alle persone collegate.

La presidente invita, nuovamente, le persone in sala ad alzarsi nel caso volessero esprimere il voto contrario o astenuto a punto 3 all'ordine del giorno, ovvero il piano di attribuzione ai dipendenti. Rileva che nessuna delle persone presenti in sala si alza a manifestare il proprio voto contrario o astenuto e ottiene conferma anche dai funzionari della società X-Datanet.

Dichiara quindi chiuse le votazioni sul punto 3 all'ordine del giorno, sia per la sala sia per l'online, e ricorda che la lettura dei risultati della presente votazione verrà data al termine dell'assemblea.

La presidente Fasano, prima di passare alla trattazione del 4° punto all'ordine del giorno, informa circa una iniziativa specifica dedicata alla inclusione sociale e finanziaria che tanto caratterizza la nostra Banca e su cui la Banca lavora e intende farlo sempre più intensamente anche in collaborazione con altre realtà per rendere più efficace l'intervento e rispondere ad esigenze che sono sempre maggiori, in particolare in questo periodo. Siamo invitati e, quasi, obbligati ad un'azione tempestiva. Mostra una foto di repertorio in cui è presente Tommaso Marino, già socio e consigliere della Banca, scomparso recentemente. In memoria di Tommaso Marino, il Consiglio di Amministrazione ha voluto contribuire alla costituzione di un fondo di microcredito, promosso dalla MAG delle Calabrie, con lo scopo che l'esempio di Tommaso Marino non sia solo nella memoria della persona ma sia da stimolo per continuare ad agire. Un gruppo di persone e realtà socie qualche mese fa ha stimolato il Consiglio di Amministrazione e il coordinamento delle MAG italiane a creare un tavolo di confronto e collaborazione comuni per lavorare sull'inclusione finanziaria nei vari nord e nei vari sud, creando sempre più opportunità per le persone e per l'ambiente. Tale attività di confronto e collaborazione è stata fortemente voluta nel piano strategico, perché, se è vero che la collaborazione c'è sempre stata, che sull'identità e sui valori ci si è sempre ritrovati, è necessario che questo network si metta più in sinergia e provi a lavorare nuovamente, un nuovo rilancio. Si raccoglie, quindi, fortemente l'appello delle persone socie e viene rilanciato; ce ne prenderemo cura e nei prossimi mesi sarà creato il tavolo. Nel contempo invita tutte le MAG ad aderire. Ringrazia così le persone socie per questa iniziativa che ci aiuta, una volta di più, a tracciare la via del lavoro della Banca.

La presidente Fasano passa alla trattazione del punto 4 all'ordine del giorno: “Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato”.

Ricorda che, come richiesto dalla normativa vigente, la funzione di Internal Audit della Banca ha effettuato le competenti verifiche sulle prassi della Banca dando una valutazione complessivamente positiva segnalando ambiti di miglioramento già presi in carico dalla Direzione.

Dà la parola alla consigliera Elisa Bacciotti, componente del Comitato Endoconsiliare Remunerazioni insieme alla presidente Fasano e alla consigliera Arola Farré.

La Consigliera Bacciotti saluta le persone socie e presenta i contenuti del documento, in particolare in merito alle novità intercorse. Una novità importante è rappresentata dai riferimenti normativi che sono stati presi in esame per la definizione del documento. Oltre alle Circolari e disposizioni di Banca d'Italia il documento ha preso come riferimento anche il regolamento dell'Unione Europea riguardante la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari e le nuovissime linee guida sui rischi ambientali e climatici emessi dalla Banca Centrale Europea. Tali linee guida stabiliscono in maniera chiara la necessità di avere delle politiche di remunerazioni coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale. Come già citato, esiste un dibattito tra finanza etica e finanza sostenibile - approfondito in precedenza dal vicepresidente Baranes. E' importante sottolineare che l'idea di finanza etica della Banca è pienamente rispondente anche ai criteri emessi nel quadro della finanza sostenibile.

L'obiettivo del documento sulle politiche di remunerazione è definire sistemi di remunerazione che siano in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo e che evitino incentivi distorsivi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi. Per la Banca questo è un tema fondamentale.

In questo senso, si ricordano i principi generali del documento, che sono (i) coerenza con i valori con l'inserimento di un esplicito riferimento al Codice Etico "promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazioni; (ii) garantire un livello di vita dignitoso; (iii) rapporto max di 1 a 6 tra retribuzione più alta e più bassa; (iv) rapporto max di 1 a 5 tra retribuzione più alta e media; (v) predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile (max 15%); (vi) no a sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi; (vii) massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con clientela e stakeholder. Come detto, il documento è coerente alle ultime disposizioni sia dell'Unione Europea sia della Banca Centrale Europea. La consigliera sottolinea che si tratta di un approccio di Gruppo.

Il personale più rilevante di Banca Etica è rappresentato da: 13 Componenti del CdA, il direttore Generale, il Vice direttore Generale, la Responsabile della Funzione Compliance, il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, il Responsabile della Funzione Internal Audit, il Responsabile Funzione Risk Management, il Responsabile Dipartimento Governo, la Responsabile Dipartimento Organizzazione, il Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica, il Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazione Italia, a Responsabile Dipartimento Spagna, il Responsabile Dipartimento Crediti, il Responsabile Ufficio Finanza, il Responsabile Gestione Tesoreria.

Riguardo Etica sgr sono personale rilevante i 9 Componenti del CdA, il direttore Generale, il Vice direttore Generale, il Responsabile Risk Management e il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio.

Per Cresud fanno parte del personale rilevante i Componenti del CdA.

Il processo di adozione e controllo coinvolge l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Endoconsiliare Remunerazioni, il Comitato Rischi, la Direzione Generale, il Comitato Politiche delle Risorse Umane di Gruppo e le Funzioni di controllo.

Conclude con un approfondimento sulle caratteristiche del compenso al personale dipendente che è un compenso fisso che ha come riferimento il contratto nazionale del lavoro e la contrattazione collettiva aziendale, si compone anche di una parte variabile che non supera il 15% della componente fissa ed è assoggettata ai requisiti minimi di rischio reddituale, liquidità e patrimoniale. Per Banca Etica e Etica Sgr è previsto un Premio aziendale, eventuali Una Tantum, Welcome Bonus e Patti di Stabilità.

Resta fermo per tutte le società il piano di attribuzione delle azioni con il numero di 5 azioni per persona dipendente. Tale documento non prevede più l'inserimento della fattispecie del personale di banchiere ambulanti perché da gennaio 2020 sono diventati dipendenti.

Ai consulenti di finanza etica si applica un rapporto di collaborazione con contratto di agenzia in esclusiva con una remunerazione provvisoria non incentivante e con la previsione di un fatturato minimo annuale ed un tetto massimo.

Il documento contiene le disposizioni di trasparenza, in conformità con le disposizioni di Banca d'Italia in materia di Trasparenza del 19 marzo 2019, identificando i soggetti rilevanti tra il personale che offre prodotti ai clienti.

La Banca adotta politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita che sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la cliente per il contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, senza sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi.

La presidente Fasano ricorda che non sono pervenuti interventi su questo punto.

La presidente dichiara quindi aperta in sala la votazione sul punto 4 all'ordine del giorno "Approvazione del Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo, a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato".

Per le persone presenti in sala, conferma la modalità di voto adottata per le votazioni precedenti; invita quindi le persone socie che desiderano manifestare voto contrario o astenuto ad alzarsi e recarsi presso presso la postazione appositamente adibita in fondo alla sala.

La presidente Fasano concede qualche minuto per concludere la votazione, nel frattempo invita a proiettare il terzo video sui temi del Piano Strategico, relativo alle sfide per contrastare i cambiamenti climatici e salvaguardare l'ambiente, con un contributo di Walter Ganapini, componente del Comitato Etico di Etica SGR.

Terminato il video la presidente ribadisce l'invito ad esprimere il voto e si rivolge sia alle persone presenti in sala, sia alle persone collegate.

Rileva che nessuna delle persone presenti in sala si alza a manifestare il proprio voto contrario o astenuto e ottiene conferma anche dai funzionari della società X-Datanet.

Dichiara quindi chiuse le votazioni sul punto 4 all'ordine del giorno, sia per la sala sia per l'online, e ricorda che la lettura dei risultati della presente votazione verrà data al termine dell'assemblea.

La presidente Fasano invita ora sul palco il direttore Alessandro Messina per la presentazione del punto 5 Presentazione del Piano Strategico 2021-2024 del Gruppo Banca Etica.

La presidente introduce il punto precisando che questo piano strategico si caratterizza per essere di gruppo, internazionale e partecipato. E' stato costruito con un percorso che ha tenuto insieme, in armonia attraverso un dialogo vivace, costante e dinamico le diverse realtà della Banca e ha permesso di cogliere spunti diversi dell'essere finanza etica. Un dialogo che è avvenuto all'interno del Gruppo Banca Etica e che è riuscito ad affrontare tasselli e temi in un percorso evolutivo, intenso e capace, attraverso un modello cooperativo inclusivo, di produrre cambiamenti che siano economici, climatici, ambientali e anche finanziari. Un piano strategico frutto di un importante percorso di ascolto realizzato con i portatori di valore, con le persone socie e clienti, con le persone socie attive, non solo con incontri territoriali che grazie agli strumenti digitali hanno permesso di far incrociare modalità diverse, pensieri diversi e luoghi diversi. Tra Italia e Spagna sono state coinvolte 1300 persone, organizzazioni e persone fisiche, che sono riuscite a lavorare su diversi tasselli. La crescita, le alleanze a livello nazionale e internazionale, quelle che ci sono, che si costruiranno e che si rafforzeranno. Va sottolineato il ruolo di uno dei portatori di valore, il tavolo dei soci di riferimento, e coglie l'occasione per ringraziare coloro che hanno partecipato, testimonianza dell'importante relazione costruita, al tema della governance cooperativa, della patrimonializzazione e delle tante importanti sfide operative e culturali. Tanti temi, uno su tutto quello della crescita, dove ci si è domandati svariate volte cosa voglia dire crescita per il Gruppo, se crescita di sistema, se di posizionamento, se di distintività, se significativa non solo dell'impatto ma anche dei numeri che si è in grado di produrre. Ci si è dati dei numeri ambiziosi, quali la crescita significativa di circa il 10% annui da realizzare attraverso una remunerazione del capitale sociale, attraverso un rafforzamento e maggior ingaggio delle persone già socie e della partecipazione delle persone e delle realtà socie. Una capacità di attrarre nuovi soci e nuovi investitori istituzionali, una maggiore accessibilità della proposta di finanza etica della Banca per un numero crescente di soci e clienti investendo non solo nella comunicazione ma anche nella distintività della proposta di finanza etica. Ritorna il tema della remunerazione del capitale, che si è scelto di approfondire insieme, per cui non è già pronta una soluzione ma è stato scelto di sperimentare in modo originale come la crescita della Banca possa avvenire sia attraverso il dividendo sociale ambientale che da sempre caratterizza la proposta della Banca, ma si possano valutare anche dei riconoscimenti economici a chi sottoscrive capitale sociale, a chi crede fortemente nella finanza etica non solo in modo tale da lasciare i propri risparmi ma anche di diventare socio anche in maniera significativa. Altro tema su cui si è lavorato è il rafforzamento patrimoniale che può avvenire da un lato attraverso la crescita dall'altro attraverso una migliore gestione dei crediti, che in uno scenario complesso da affrontare, occorre gestire in modo sempre più efficace e inclusivo, con visione e con capacità di verifica e monitoraggio, anche attraverso il tema della cessione del credito stesso. La presidente riprende il tema delle alleanze, ribadendo che non si vuole essere soggetti che in solitudine affrontano le sfide poste dalla società e dalla finanza etica, si vuole farlo in un'ottica di gruppo e di alleanze, in network con le già parti del gruppo come Cresud, con Permico, con le internazionali Febea e Sebea e Shareholders for change, a tante altre realtà con cui si debba provare a crescere e trovare nuove modalità di lavoro che possano produrre dei risultati, non solo di posizionamento ma anche di una proposta credibile e tenace di finanza etica. In tema di identità cooperativa si intende una governance diffusa. La governance che appartiene a ciascuna persona socia, la governance intesa come soggetti facenti parti del Gruppo. L'identità cooperativa va coltivata con processi fluidi e partecipativi, da uno stile di leadership cooperativo, che caratterizzi un dialogo sempre più circolare con tutti i portatori di valore, con tutte le persone socie, con le persone che si avvicinano alla Banca e con un focus particolare sui modelli organizzativi. Una sfida ad essere soggetti con valori e identità cooperative nel gestire risorse finanziarie e umane.

La presidente passa la parola al direttore generale Messina.

Il direttore Messina cita l'intervento di apertura di don Luca Facco che ha parlato di come le relazioni dentro le organizzazioni siano funzionali al benessere organizzativo oltre che alle persone che vi lavorano. Al centro del piano strategico vi è la domanda su cosa vuol dire essere cooperativa, non solo in senso formale ma anche sostanziale, con tutti i fattori abilitanti che servono a una cooperativa per esprimere il meglio delle persone, e quindi cosa vuol dire esercitare una leadership, un ruolo manageriale, gestire team e gruppi di persone che hanno grandi complessità, in un sistema come quello bancario caratterizzato da grandi specializzazioni verticali e grandi competenze tematiche. Vi sono due fattori di stress importanti che abbiamo come Banca Etica: la crescita sostenuta che porta in organico persone provenienti da ambienti diversi a quelli della finanza etica, e il fattore culturale, in quanto non viviamo in un ambiente sociale e intellettuale che agevola la cultura cooperativa. Questo oggi è un grande tema per chi ha responsabilità di management e progressivamente lo deve diventare per tutti. Nello specifico del piano strategico, Il direttore generale mostra i numeri di crescita che la Banca si è data con la previsione di arrivare a un incremento di 50 mila clienti e di 10 mila soci nel triennio di competenza del piano. Il tema alla base di questi obiettivi è favorire l'accessibilità alla Banca, sia perché è un fattore di inclusione sia perché può abilitare la Banca a essere ancora più efficace nel raggiungere persone e imprese, e quindi mercati, in Italia e Spagna. Questo obiettivo lo si raggiunge lavorando dal punto di vista organizzativo su questo tema, abilitando e sfruttando in maniera adeguata le piattaforme digitali che aprono opportunità su questo, sviluppando la cultura della consulenza e

dell'ascolto e del servizio su misura dei clienti e lavorando sulla presenza nei territori affinché sia sempre qualificata e qualificante. Occorre lavorare sull'esperienza che fanno le persone nell'avvicinarsi alla Banca tenendo presente che non vi è più la separazione dei canali; uno dei temi centrali che si sta affrontando è come favorire un'esperienza multicanale, come far ricadere sulla Banca il peso dei diversi canali e non, come in parte accade oggi, sul cliente che in taluni casi trova difficoltà di accesso con la Banca. Per evitare ciò occorre integrare tutti i canali di comunicazione, sfruttare le nuove tecnologie e fornire un'assistenza e consulenza piena che dia risposte rapide. Informa che l'elemento digitale e frontale sarà quello che si vedrà per prima in quanto si sta rinnovando il sito internet della Banca migliorando gli strumenti di interazione a distanza e con tanto lavoro dietro le quinte con la creazione di un'unità dedicata all'assistenza e alla consulenza telefonica.

Sottolinea che distanza digitale non significa allontanarsi dai territori, ma liberarli da attività che si possono fare in altri modi più efficaci ed efficienti per permettere agli attori territoriali di concentrarsi sulla relazione con il cliente al fine di poter rispondere alle sue esigenze. Questo lavoro sarà fatto sia in Italia sia in Spagna, con la creazione dei gestores de relaciones, al fine di poter rispondere ai bisogni di un territorio in cui sono presenti solo tre avamposti. Il tema centrale dell'offerta è quello dell'inclusione finanziaria e lo è in uno scenario preoccupante come quello post pandemico. Nel PNRR sono previsti oltre 200 miliardi di euro, ma occorre ricordarci che tra il 2012 e il 2019 il credito in Italia si è ridotto di 260 miliardi di euro; pertanto il PNRR deve essere accompagnato a una politica creditizia adeguata. La Banca vuole fare la sua parte. Si parla di piccole imprese, che sono i soggetti più a rischio, e di famiglie. In questo quadro è molto importante chiamare a un'alleanza tutti i soggetti che possono aiutare a fare bene ciascuno la propria parte e mettersi in una filiera logica di intervento perché ci sarà bisogno di stare vicini alle persone, ascoltarle, comprenderle e fornire risposte adeguate. Per fare questo occorre utilizzare i cosiddetti corpi intermedi come le istituzioni di microfinanza, le organizzazioni antiusura, le MAG, gli operatori di microcredito quali Permico, con cui la Banca lavora ed è una società partecipata. Sono tutti soggetti che possono migliorare la scala di efficienza complessiva. Fare rete è pertanto una delle azioni previste dal piano strategico della Banca.

Un altro tema che si continuerà a mettere al centro delle azioni è quello ambientale, del contrasto al cambiamento climatico su cui la Banca è in prima linea tra le banche italiane e tra le pochissime al mondo che già hanno preso impegni rigorosi di misurazione della CO2, come ricompreso nel report d'impatto, dove la Banca misura quanta CO2 ha evitato che venisse prodotta e quanto invece indirettamente ha contribuito a formare; si tratta di un lavoro importante che va di pari passo con i processi di cambiamento che deve fare il mondo produttivo e che la Banca può incentivare. Su questo tema occorre fare nuove partnership, avviare nuove tecniche perché ci sono prodotti e progettualità complesse e acquisire competenze su servizi e impieghi da implementare.

Riprende la parola la presidente Fasano comunicando che il Gruppo si impegna a veicolare il risparmio verso delle iniziative che valorizzino due luoghi particolarmente penalizzati, che in questi anni hanno sofferto di limitazioni nella loro capacità di empowerment, sviluppo, autonomia, posizionamento e di valorizzazione delle proprie potenzialità e che sono i giovani e le figure femminili, soprattutto sul lato imprenditoriale. Nel biennio 2019-2020 la clientela under 35 è aumentata del 47% grazie all'attivazione di una serie di iniziative oltre che a prodotti e servizi. Grazie alla capacità di essere accessibili e di avere più linguaggi, capacità di affrontare le tematiche complesse. Anche in questo caso l'obiettivo è cogliere i bisogni emergenti per dare risposte efficaci, non è un tema che si può affrontare da soli ma va affrontato insieme al network di alleanze della Banca, ai soci di riferimento, a quelle realtà che nel quotidiano incontrano le persone, le organizzazioni e i loro bisogni. La presidente conclude illustrando la teoria del cambiamento su cui la Banca si è concentrata per costruire lo strumento del report di impatto per la rendicontazione, di quanto fatto e dell'impatto generato. La sfida è un percorso di cambiamento e innovazione che non è fine a se stesso ma che può essere in grado di aumentare il numero di interazioni e relazioni; una capacità e una modalità di essere soggetti reattivi e con processi decisionali sempre più forti, più fluidi e rapidi senza però perdere la dimensione della relazione e della cura ma provando a dargli più spazio. Più tempo ai progetti di trasformazione per intercettare la sete di giustizia finanziaria che tutti avvertiamo e sentiamo. Il tema delle risorse umane è un altro tassello del piano strategico perché le persone sono le gambe su cui la finanza etica costruisce i passi della quotidianità e sono un carattere distintivo della peculiarità di essere soggetti di finanza etica e della capacità di visione, di apertura a nuovi scenari. La Banca misura tutto quello che fa con la capacità critica interna ed esterna che porta la stessa ad evolvere e a crescere in un'evoluzione costante. La presidente sottolinea che il piano strategico sarà preso in cura sia dall'organo politico nella sua totalità sia dalla struttura operativa della Banca.

A chiusura lascia la parola alla giovane socia, Vittoria Mamerti, beneficiaria del progetto "Fondo azioni sospese" finalizzato a facilitare l'avvicinamento di giovani persone socie alla Banca.

"Buongiorno a tutte e tutti, e grazie per l'opportunità di essere qui, oggi, come ospiti, ma, a breve, a tutti gli effetti, socia. Mi presento, mi chiamo Vittoria e, lo scorso anno, l'ultimo dei miei studi universitari, ho pensato che fosse il momento giusto per scegliere di dedicare una parte del mio tempo ad attività di volontariato attraverso il Servizio Civile. Ho scelto, e sono stata selezionata, per partecipare la progetto "Educarci ad un approccio critico alla finanza e all'uso consapevole del denaro" in Fondazione Finanza Etica, nella sede di

Firenze, e, nonostante le difficoltà dovute alla pandemia, è stata una delle esperienze più appaganti che abbia potuto fare fino ad oggi. Questa esperienza mi ha dato tanto, mi ha permesso di costruirmi un bagaglio formativo e culturale importante, e di dare concretezza a dei valori e delle idee che fino a oggi non avevo avuto l'opportunità di rendere realizzabili e condivisibili con gli altri. Alla fine di questo percorso, a febbraio 2021, avevo una gran voglia di investire questa "ricchezza" nel miglior modo possibile, di riversarla sul territorio e di contribuire a veicolare informazioni ed idee in cui credo fortemente. E questo è stato possibile grazie al Fondo Giovani Azione Sospesa, ovvero grazie alla donazione dell'azione che le coordinatrici e i coordinatori dei GIT avrebbero dovuto ricevere dalla Banca come riconoscimento del loro servizio volontario sul territorio, a me e ad altri 5 ragazzi che come me sono stati selezionati per il nostro impegno e partecipazione per la promozione della finanza etica. Grazie a questa iniziativa potremo presto e ufficialmente operare come soci attivi sul territorio, diventare membri del GIT e instaurare un circolo virtuoso, impegnandoci a coinvolgere altri giovani e giovanissimi in questa bella cosa che è Banca Etica e la sua rete sociale. Colgo quindi l'occasione per ringraziare la Fondazione, la Banca e quindi tutti voi. Ricordo anche che Fondazione Finanza Etica ha da pochissimo aperto un nuovo bando per due volontari servizio civiltà, e consiglio a chiunque di voi fosse un under 29 in cerca di un'esperienza di formazione culturale, ma anche lavorativa, a servizio della promozione della finanza etica, di partecipare.

Grazie a tutti e buon proseguimento."

La presidente Fasano passa alla trattazione degli interventi sul punto 5 all'ordine del giorno.

Su questo punto è pervenuto un quesito, posto dal socio Giorgio Cattaneo il 11/05/2021, a cui è già stata data risposta per iscritto con pubblicazione sul portale partecipazione.Bancaetica.it. Il quesito e la risposta saranno riportati in allegato al verbale dell'Assemblea (allegato 1 del presente verbale).

La presidente invita sul palco la sig.ra Teresa Masciopinto affinché sia data lettura degli interventi pervenuti, relativi al punto 5 all'ordine del giorno.

La signora Masciopinto legge l'intervento del socio **Sergio Morelli**:

"Come ho già avuto modo di esprimermi sull'argomento in varie occasioni, spero che le due questioni che mi stanno a cuore, 1) quella della revisione della percentuale di consensi che permette alla eventuale lista di minoranza di essere rappresentata in CdA e 2) quella di una equa remunerazione agli azionisti per l'investimento effettuato, trovino una soluzione soddisfacente. Non mi dilungo ad illustrare le ragioni di questa mia richiesta perché ho avuto già modo di parlarne in varie sedi e in particolare in un incontro da Lei organizzato nel gennaio dello scorso anno, al quale erano stati invitati ex membri del CdA. In questa occasione vorrei piuttosto richiamare la sua attenzione sull'andamento della filiale spagnola. Su questo punto si potrebbero fare molte considerazioni, ma mi limito a una sola: ha senso tenere aperta una filiale con i numeri così modesti? E poi, nel caso che si risponda sì alla domanda, quali sono gli interventi e quali i tempi perché l'iniziativa spagnola raggiunga dimensioni accettabili e soprattutto livelli di redditività tale da superare l'attuale fase non proprio positiva? La ringrazio per l'attenzione"

La presidente invita il vicepresidente Sasia, il signor Lenzini e la consigliera Galati a rispondere al socio Morelli.

Prende la parola il vicepresidente Sasia che ringrazia per la domanda ed esprime due considerazioni, in linea con gli elementi emersi nel corso dell'assemblea, in merito al tema internazionale. La prima riguarda l'importanza di utilizzare l'assemblea per fare domande sulla Spagna perché dà la possibilità di comprendere cosa succede in una realtà così importante e anche nuova che rappresenta una scommessa importante nella strategia della Banca. Occorre fare uno sforzo comunicativo per comprendere quello che sta succedendo e cosa ci si aspetta. Più volte è stato detto che la Spagna non è una filiale ma una realtà già consolidata che genera una produttività sociale e ambientale e consolida la natura internazionale del progetto Banca Etica che genera determinati vantaggi che vanno compresi e che fanno parte della valutazione del valore. Occorre considerare questi elementi quando si parla del valore della parte operativa in Spagna che genera dei vantaggi di lungo termine per l'intero Gruppo. Cita di seguito alcuni dei vantaggi, quali lo spazio sociale e internazionale della Spagna che legittima il progetto Banca Etica nel suo insieme, se un lato può rallentare il business finanziario nel suo insieme, dall'altro costituisce una base più solida e dona un'immagine europea rafforzata e trasforma la Banca in un soggetto interlocutore a livello europeo e gli dà più forza; dota altresì la Banca di una base sociale diversa e questo ne arricchisce la partecipazione e le prospettive future. Infine osserva che non va dimenticato che questi due ultimi elementi sono fondamentali per una buona governance cooperativa e va considerato che la realtà è molto diversa e da questo si può trarre delle sfide e un maggior posizionamento della Banca anche a servizio della giustizia. Inoltre durante l'assemblea si è parlato più volte del dibattito sulla finanza sostenibile che coinvolge la Banca e tra gli elementi che appaiono quando ci si preoccupa di sottolineare il valore aggiunto del progetto Banca Etica vi è la considerazione sull'impatto sociale, che rappresenta un argomento assunto da tutti e dalla base sociale. Da questo punto di vista l'impatto sociale della Spagna, guardando ai vari dati, è molto significativo in un paese come la Spagna in cui sono presenti pochi movimenti sociali con una struttura così solida come quella di Fiare - Banca Etica. In conclusione si può dire che di fronte a questa aspirazione di raggiungere una missione sociale la Banca in Spagna ha già raggiunto il break event point e questo da diverso tempo.

Sicuramente è molto importante essere attenti alla sostenibilità economica e finanziaria ma le questioni legate alla missione della Banca non devono essere dimenticate o trascurate.

La presidente passa la parola al signor Lenzini per la risposta sull'equa remunerazione degli azionisti.

Il signor Lenzini ringrazia il socio Morelli per la domanda che permette di declinare meglio una sezione del Piano Strategico di gruppo che, in forma sintetica, è tra agli atti dell'assemblea.

Il percorso di ascolto alla base del piano strategico ha evidenziato un obiettivo fortemente condiviso da tutti i portatori di valore: la proposta di finanza etica sviluppata e promossa dal nostro Gruppo ha un grande potenziale per crescere e le società del gruppo devono dunque porre in essere tutte le azioni necessarie per coglierlo. Un primo aspetto della crescita riguarda la base finanziaria e la solidità della Banca per far fronte ai rischi e agli investimenti. In questo contesto i contenuti del piano strategico, per la prima volta, contengono specifiche progettualità e precisi obiettivi riguardanti la remunerazione del capitale sociale.

In particolare, a pagina 7 del documento agli atti se ne trova una sintetica descrizione da un punto di vista "qualitativo" mentre a pagina 40 si trovano gli obiettivi numerici.

Lo sviluppo della Banca (impieghi e investimenti), mantenendo costanti gli indicatori di solidità dettati dalla vigilanza, necessita di un fabbisogno di patrimonio di circa 37 milioni nel quadriennio.

Stimiamo che questo fabbisogno sarà coperto per 17 milioni dall'ordinaria crescita del numero dei soci - mediamente sottoscrivono circa 1.700 euro a testa - e per 20 milioni da una o più operazioni straordinarie di aumento di capitale. Queste operazioni potranno avvenire con "bonus share" - come già accaduto nella nostra storia - o attraverso altri meccanismi di remunerazione del capitale sociale - a titolo di esempio il riconoscimento potrà avvenire in azioni, cash, obbligazioni convertibili in azioni, voucher per acquisti etico-sociali o altro, ecc... Queste operazioni saranno valutate e sviluppate di anno in anno dal Consiglio e sottoposte all'Assemblea dei soci per la loro approvazione.

La presidente passa la parola alla consigliera Galati in merito al quesito sulla revisione della percentuale di consensi che permetta a un'eventuale lista di minoranza di far parte del Consiglio di Amministrazione. La consigliera Galati osserva che il Consiglio di Amministrazione ha preso in carico il tema avviando una serie di interlocuzioni con i soci e i portatori di valori che sono rappresentati dalle aree territoriali, dal coordinamento delle socie e dei soci lavoratori e dal coordinamento delle organizzazioni socie di riferimento di Banca. All'interno di questo percorso di incontri, che sono stati tanti e a cui ha partecipato vivamente una rappresentanza del Consiglio di Amministrazione e che sono iniziati con l'incontro di rete di novembre, a cui sono seguiti incontri con i Glt e i coordinamenti di area a cui il Consiglio ha scelto di essere sempre presente per entrare in ascolto dei diversi soci. All'interno di tutti questi dibattiti rispetto a questo punto sono emerse diverse opinioni, a partire da chi non vuole che venga toccato l'attuale percentuale in adozione e chi vuole la revisione della percentuale e poi ci sono state tante altre posizioni con diverse proposte espresse. È stato valutato esserci un tema da approfondire che è quello sul pluralismo, presentato all'interno del ciclo di webinar organizzati dalle relazioni associative, dove si è puntato ad approfondire il tema sulla rappresentanza e sul pluralismo di visioni. In tale situazione è stato chiesto ai due presidenti dei comitati etici Martina Pignatti per Banca Etica e Leonardo Becchetti per Etica sgr, di poter esprimersi e approfondire questo aspetto insieme ai soci. E' emerso che ancora una volta c'è stata una richiesta di ulteriori approfondimenti. Pertanto il Consiglio ha ritenuto di tenere aperto il dibattito e l'approfondimento su questo tema e soprattutto di poterlo inserire nel prossimo piano strategico evidenziando quindi l'apertura di ulteriori percorsi che vadano a rafforzare il confronto e l'ulteriore coinvolgimento di persone socie in merito al tema e d'altra parte capire come possano essere rappresentate nei luoghi di governance della Banca tutte le varie posizioni del pluralismo che la Banca rappresenta e ovviamente tener fede ad un elemento importante: c'è sempre un equilibrio tra lo spirito democratico e la stabilità di governo, che essendo una Banca occorre garantire.

La signora Masciopinto legge l'intervento del socio **José Soberbio**:

"Sono José Andrés Soberbio Martín, socio della Banca Popolare Etica e membro del gruppo JóvenesXFiare. Vi rivolgo una domanda come gruppo JóvenesXFiare relativa alla pianificazione strategica.

Domanda: le giovani donne sono una delle categorie che sta maggiormente subendo le conseguenze derivanti dall'ultima crisi: lavoro precario, accesso all'istruzione, oltre il 50% dello stipendio usato per condividere l'appartamento e molto altro. Tutto questo è causato e promosso dall'attuale modello economico. Quali sono le linee strategiche che la Banca Popolare Etica sta programmando per le giovani donne? in che modo la Banca sta gestendo la relazione con questa categoria e quali misure intendete adottare a breve e medio termine? Grazie!! Cordiali saluti."

La presidente invita il signor Gravina a rispondere.

Il signor Gravina informa che a partire dal 2018 Banca Etica ha avviato una riflessione e messo in campo strategie di relazione e di proposta culturale ed operativa finalizzate a rafforzare il proprio posizionamento nei confronti dei giovani. Grazie a queste scelte nel biennio 2019 - 2020 la clientela under 35 di Banca Etica è cresciuta del +47%, un indicatore che ci permette di guardare al futuro consapevoli che possiamo migliorare la nostra capacità di dialogo ed elaborazione lavorando insieme ad un gruppo di persone che ha già scelto la finanza etica. Le linee che abbiamo seguito e che intendiamo perseguire, come delineato nel piano strategico seguono tre direttrici:

- culturali - Banca Etica sta aumentando e deve continuare ad aumentare la propria capacità di essere uno strumento di cambiamento in grado di intercettare le priorità delle nuove generazioni, in particolare per quanto riguarda la lotta al cambiamento climatico e le sfide per l'equità e l'accoglienza. Abbiamo stretto collaborazioni con i Fridays for Future e con il movimento Extinction Rebellion grazie alle quali abbiamo potuto rafforzare anche esternamente la consapevolezza che non ci può essere un futuro per il pianeta se non c'è un cambiamento radicale nel sistema finanziario. Inoltre, il nostro lavoro al fianco di chi salva vite in mare e più in generale a favore di un'ampia cultura del rispetto della diversità hanno ulteriormente facilitato il dialogo con le persone giovani.

- operative e di prodotto - abbiamo iniziato a proporre prodotti bancari, ma non solo, pensati per incontrare i bisogni delle giovani generazioni e stiamo continuando a lavorare sull'accessibilità della nostra proposta. Nel 2020, in Italia, il prodotto più venduto è stato il Conto Online per Under 35. Sul fronte del sostegno all'autoimpiego e allo sviluppo di progetti imprenditoriali dei giovani è fondamentale continuare a lavorare su microfinanza e crowdfunding, l'avvio di Alimpact rappresenta un chiaro impegno di Gruppo in questa direzione. Nel piano strategico assumiamo impegni specifici con l'obiettivo di supportare l'economia della cultura e dello sport, senza le quali non ci può essere quella crescita umana e sociale cui i giovani hanno diritto. Allo stesso tempo, soprattutto in Spagna, è in programma di strutturare ulteriori modalità di accesso al credito di finanza etica per supportare i progetti di persone e famiglie, anche giovani, con l'avvio del prestito personale. Con le persone giovani che si stanno avvicinando alla finanza etica vogliamo rafforzare percorsi di dialogo e ascolto e metteremo in campo azioni di co-creazione da sviluppare a livello territoriale e sulle nostre nuove piattaforme digitali, dove ci saranno degli spazi dedicati.

- sotto il profilo della dimensione associativa, la scelta di istituire l'azione sospesa è un chiaro segnale di attenzione, che deve declinarsi nel costante impegno per rendere Banca Etica un punto di incontro, confronto e collaborazione tra generazioni. Questo obiettivo deve indirizzare l'azione di tutti i Portatori di Valore per riuscire a creare un contesto di riconoscimento reciproco e reciprocità capace di generare una visione e soluzioni operative che mettano al centro la questione intergenerazionale. Esperienze come Jovenes x Fiare sono fondamentali per avere dei portavoce della finanza etica in grado di tessere relazioni con i loro coetanei e far crescere una cultura dell'uso responsabile del denaro.

La presidente invita il socio Ugo Biggeri, presidente di Etica SGR, per il suo intervento in presenza.

Prende la parola Ugo Biggeri per un intervento sul piano strategico di Gruppo e osserva essere significativo poter avere un piano strategico per tutto il Gruppo. Si evidenzia che è un piano di Gruppo in quanto vi è una visione di fondo di Gruppo, in cui con Banca Etica, Etica sgr e Cresud si sta iniziando a coprire uno spettro della finanza etica che va dalla microfinanza alla gestione di fondi investimento. Tale progetto era esistente anche alcuni anni fa ma oggi è maggiormente articolato dal punto di vista delle società per cui si è cominciato a coprire ambiti su cui non si è così forti, quali il microcredito in Italia, la finanza d'impatto con un fondo di investimento chiuso Impact a supporto della capitalizzazione alle piccole e medie imprese. Pertanto si sta non solo delineando uno spettro ma si stanno costruendo tasselli che servono per fare finanza etica non solo 100% ma a 360 gradi. In questo piano strategico ci sono alcune sfide e alcune opportunità. C'è la consapevolezza che si ha bisogno di alleanze e che tali alleanze si possono trovare a livello internazionale, quali Febea o Global alliance for banking on value. In tali contesti la Banca ha capacità di influenza e ci si accorge che possono essere possibili alleanze future a livello internazionale. Si discute molto di una divisione che fino a poco fa non era mai stata così marcata, quale quella tra finanza sostenibile e finanza etica. Le differenze stimolano, e poi il piano strategico le sviluppa, a chiarire ancora meglio cosa sia la finanza etica e a raccogliere le sfide. Per esempio per Etica sgr la definizione di fondi sostenibili comunque implica delle sfide di capacità di misurare gli impatti prima e dopo che oggi si ha ma che si ha implicitamente e su cui viene chiesto uno sforzo di esplicitazione su come si va a misurare l'impatto. Una delle cose su cui rifletto in questo periodo è che non solo la finanza etica copre uno spettro sempre più ampio ma che lo si fa in una maniera che non solo sia conforme alle normative ma che inventa nuove modalità per farlo. Oggi si hanno sistemi di controllo e di gestione che guardano a indicatori puntuali che fanno da riferimento a livello internazionale. Il tentativo di misurare gli impatti in termini di anidride carbonica dei crediti che vengono erogati a piccole imprese è una cosa innovativa. Lo IAF, la misura dell'impatto della Banca in cui il Consiglio di Amministratore si dà degli obiettivi non solo economici ma con indicatori di impatto ben precisi, sono cose veramente innovative. Si sta portando la finanza etica nel modo con cui si fa Banca e questo darà grandi frutti non solo al gruppo Banca Etica in futuro, ma si spera anche che la finanza sostenibile diventi in futuro finanza etica, prendendo spunto da quello che si fa.

La signora Masciopinto legge l'intervento del socio **Mario Stanga**.

"Mi scuso per la perentorietà delle affermazioni obbligata dai max 3000 caratteri. Il CDA ha presentato il Piano Strategico BPE 2021-2024 e il bilancio 2020, enfatizzando missione, visione, valori, elogiando i risultati di ETICA SGR e di BE superiori al 10% e infine indicando, per la prima volta, le perdite della filiale spagnola "ridotte" a soli € 400.000 vs quasi 1 milione/anno degli anni precedenti, con prospettive di pareggio a breve. In realtà tali relazioni sono meno positive di quanto detto. Piano Strategico: non si dichiara infatti qual è il tasso di sviluppo atteso nel quadriennio. È una carenza inammissibile in un piano strategico che nessuna altra Banca o azienda presenta. Chiedo pertanto che venga indicata, perché diversamente il piano

diventa invalutabile. Banca etica: la performance di + 10% è interpretabile solo se la si valuta in rapporto al suo POTENZIALE che il CDA si è sempre rifiutato di dichiarare. La ricerca commissionata a Ilvo Diamanti 8 anni fa evidenziava un potenziale elevatissimo di BE, che non lo sfrutta e si accontenta di uno zero virgola di quota di mercato. Lo studio 2019 sul potenziale del sottoscritto (parziale perché mi sono stati forniti i soli dati del Nord Ovest) evidenzia che uscendo dalla logica limitante di una sola filiale per città che riduce fortemente le performance delle più promettenti, porterebbe il Nord Ovest a incrementare del 700% la raccolta. La Banca è come un'auto: se è una Ferrari che fa i 350 km all'ora e la facciamo andare a 10 km diremo che la performance è estremamente scadente. Chiedo che mi vengano forniti i dati di raccolta di tutte le filiali per completare lo studio sui potenziali e che i suoi risultati e quelli della ricerca di Diamanti vengano pubblicizzati e discussi da tutti i git per riflessioni meditate su piano strategico e performance annuali. Etica sgr: ha creato Fondi I ("ricchi": min investimento € 500.000) e Fondi R ("poveri": min investimento € 500), dove i "ricchi" (fonte Milano Finanza dicembre 2020) hanno ottenuto performance a 1 anno migliori (-4,1%) dei "poveri" (-5,1%): al di là del non eccelso 1% di differenza Chiedo: una simile "discriminazione" è etica? "ricchi" e "poveri" non hanno diritto a che i loro investimenti siano fatti rendere in egual misura? Le performance a 1 anno dei fondi SGR sono tutte negative e se si confrontano quelle dell'azionario vs i 10 best performers si nota in media un delta rendimento che va da -97 punti% a -68 punti%: è etico che una banca etica faccia "perdere" i propri sottoscrittori quando quelle non etiche li fanno straguardare? filiale spagnola: dopo 7 anni dall'apertura si è incerti sulla data di BEP: 2023 o 2024? Banca Prossima ha raggiunto il BEP di Banca dopo 6 anni. Come mai BE non riesce a raggiungere il BEP in una sola filiale? Perché non comunica con precisione la data del BEP? Indicare "numeri" precisi di potenziali, incrementi annuali, BEP, ... comporta che poi i soci possono valutare le performance reali rispetto agli obiettivi: non indicarli significa che non si ama essere valutati?

Mario Stanga

La presidente dà la parola al signor Ferdinando Lenzini e al signor Alessandro Dosi per le risposte all'intervento.

Il signor Lenzini continua sul piano strategico in relazione all'intervento del socio Stanga, in particolare sul tasso di sviluppo atteso e sulla Spagna. Come già sottolineato in precedenza il percorso di ascolto alla base del piano strategico ha evidenziato un obiettivo fortemente condiviso da tutti i portatori di valore relativamente al potenziale di crescita della Banca e del Gruppo.

A seguito di questa indicazione si è sviluppato lo scenario prescelto di sviluppo dei volumi e della redditività che sta alla base di tutte le numeriche del piano strategico.

I riferimenti li trovate a pagina 6 del documento dove è specificato che nel periodo 2021 - 2024 Banca Etica perseguirà una crescita ambiziosa, sostenibile e superiore a quella realizzata nel periodo 2018-2020, in cui la crescita media degli impieghi, soci, raccolta, clienti ecc, ricordo, si è realizzata tra il 5 e il 10% all'anno.

Superiori invece sono i tassi attesi di crescita per il quadriennio 2021-2024, in particolare:

- a pagina 39 è riportata la crescita del numero dei soci che passano da 45.000 a 55.000 al 2024 e poi è evidenziata la proiezione al 2027;
- a pagina 40 è riportata la crescita del capitale sociale che passa da 77,4 milioni a 114 milioni;
- a pagina 41 è riportata la crescita del numero dei clienti che passa da 100.000 a 150.000 e poi è evidenziata la proiezione al 2027;
- a pagina 42 è riportata la crescita degli impieghi da 1,1 a 1,6 miliardi di euro;
- a seguire si trova la crescita della raccolta diretta e indiretta (fondi Etica Sgr) con tassi ancora più sostenuti
- e infine l'utile netto che passa dai 4 milioni di euro del 2021 a oltre 10 milioni di euro del 2024 e ancora maggiore la crescita dell'utile consolidato nel quadriennio

Relativamente alla Spagna e al Break Even Point a pagina 38 del documento agli atti è riportato l'anno (il 2023) in cui è previsto il punto di pareggio. Se nel corso delle ultime settimane si è ipotizzato il 2024 è perché il percorso di redazione del piano era ancora in corso con diversi scenari al vaglio e il processo decisionale che ha portato all'approvazione del piano strategico il 27 aprile da parte del CdA non era concluso.

Come si arriva al punto di pareggio nel 2023? In sintesi si arriva con la conferma di una crescita importante degli impieghi nel quadriennio (a tassi di oltre il doppio di quelli della Banca nel suo complesso), con lo sviluppo del collocamento dei fondi di Etica Sgr (quindi delle commissioni attive) che iniziato nel 2020 vedrà un forte sviluppo futuro, con la crescita del numero dei soci e dei clienti e con la focalizzazione degli investimenti in personale e tecnologia, volti a uno sviluppo di prodotti e servizi e a una marginalità interessante.

La presidente Fasano passa la parola al signor Dosi per la seconda risposta all'intervento del socio Stanga.

Il signor Dosi risponde che il Regolamento del Sistema Etica prevede tre tipologie di Classi: I ed R (entrambe ad accumulazione di proventi) e RD (a distribuzione dei proventi). Ogni Classe si rivolge a tipologie di Clientela diverse, che hanno bisogni differenziati e che fanno riferimento a mercati con caratteristiche di offerta tra loro non sovrapponibili.

Il Regolamento del Sistema Etica (parte B - par. 1.3) definisce i fondi di Classe I come strumenti:

- il cui importo del versamento iniziale deve essere non inferiore a euro 500.000,00
- rivolti a categorie di investitori specifici che il Regolamento Intermediari Consob identifica nei clienti professionali, ovvero, a titolo esemplificativo:

- le persone giuridiche autorizzate o ammesse ad operare dalla disciplina di settore sui mercati finanziari ;
- i governi nazionali e le amministrazioni regionali, le banche centrali, le istituzioni internazionali e sovranazionali quali il Fondo monetario internazionale, la Banca centrale europea, la Banca europea per gli investimenti e altre organizzazioni internazionali simili;
- gli enti di diritto privato di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n. 509, e 10 febbraio 1996, n. 103, ossia gli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza ed assistenza.

Ai Clienti che non rientrano in questo perimetro non sono accessibili queste Classi di fondi, per loro sono disponibili le Classi R o RD. Un cliente privato che potenzialmente possa investire più di 500.000 euro ma che non rientra nelle fattispecie previste dalla Classe I potrà dunque investire esclusivamente in classe R o RD a seconda delle proprie specifiche esigenze. Tra la Classe I e le Classi R o RD ci sono diverse commissioni di gestione, che contribuiscono a determinare la differenza di performance. Tale differenza è una costante nel mercato dei servizi di investimento ed è facilmente spiegabile dalle maggiori economie di scala presenti nella gestione di fondi con soglie di ingresso così elevate. Il Gruppo Banca Etica si impegna ad offrire un servizio di pari qualità ai sottoscrittori delle classi I ed R, per farlo è necessario prevedere parametri di costo diversi, per le ragioni appena citate.

Rispetto al tema più ampio delle commissioni applicate ai fondi è importante ricordare che, a differenza di tanti operatori, non applichiamo commissioni di entrata, di uscita o di performance.

Rispetto alla seconda parte del quesito relativo alle performance dei fondi, risponde che sull'andamento dei fondi molto ha influito la pandemia cominciata agli inizi del 2020 che ha prodotto un'elevata volatilità sui mercati, in particolare nei primi mesi del 2020 per poi segnare un recupero che ha riguardato tutti i fondi del Gruppo Banca Etica. Al 30/12/2020 rimaneva in segno leggermente negativo solo Etica Obbligazionario Breve Termine (-0.05%).

Se è vero che il recupero nel 2020 dei fondi di Etica Sgr è stato leggermente inferiore a quello di altri fondi nel 2020 vanno fatte alcune considerazioni importanti. Etica Sgr ha escluso dai propri investimenti alcune aziende statunitensi a elevata capitalizzazione del settore tecnologico e dei servizi di comunicazione.

Nel corso degli ultimi due anni le famose aziende FAANG (Facebook, Amazon, Apple, Netflix, Google) + Microsoft sono cresciute insieme del 140% mentre l'indice americano S&P 500 è salito del 41% nello stesso periodo. È bene ricordare che tali titoli sono spesso presenti nei principali indici di mercato ESG e nei portafogli di molti fondi concorrenti (anche ESG).

Se si tolgono queste 6 aziende il rendimento conseguito l'anno scorso dall'indice USA scende però al 20%.

L'esclusione di tali titoli dai portafogli è legata ad alcune importanti tematiche individuate dalla metodologia di Analisi di Etica, che come sempre si avvale anche del prezioso contributo del Comitato Etico: diritti della privacy, gestione catena di fornitura, concorrenza, fiscalità, ecc... Proprio la tematica fiscale è emersa in tutta la sua rilevanza durante la pandemia: ora più che mai abbiamo avuto modo di constatare che le minori entrate fiscali si traducono in tagli alla spesa pubblica (es. educazione e sanità), riducendo la capacità di far fronte a situazioni emergenziali da parte degli Stati. A maggior ragione, le tasse sugli utili 2020 (eccezionali) ottenuti dalle società della stay at home economy, proprio a causa della situazione contingente, finiranno per incidere in maniera ancor più negativa sulle casse statali di molti Paesi (a eccezione dei paradisi fiscali), alimentando così un circolo "vizioso". Se queste sono le società e le strategie che hanno contribuito a migliorare le performance dei mercati finanziari e di alcuni altri fondi concorrenti presenti sul mercato possiamo essere orgogliosi di aver mantenuto il nostro approccio di finanza etica, dove la ricerca del rendimento non può e non deve andare a discapito dell'ambiente, delle persone e del bene comune. Si ricorda, infine, che ulteriori informazioni relative alla gestione dei fondi sono disponibili sulla Relazione annuale 2020 di Etica sgr.

La signora Masciopinto legge l'intervento della socia **Emanuela Amici e del Git di Venezia**

"Buongiorno alle socie e ai soci.

Come componenti del GIT di Venezia abbiamo partecipato attivamente alle consultazioni sul Piano Strategico 2021-2024. Ci riconosciamo in molti degli indirizzi che ne sono risultati. In particolare condividiamo: "Per rendere Banca Etica un progetto sempre più inclusivo e aperto lavoreremo su: - miglioramento della nostra capacità di risposta a soci, clienti e persone potenzialmente interessate alla nostra proposta;... - una presenza territoriale sempre più profonda e attiva nelle relazioni con soci, clienti e reti." Facciamo pertanto fatica a comprendere le motivazioni che sottendono all'ipotesi di chiusura di molti uffici dei Banchieri Ambulanti, fra cui quello di Venezia. La sede è un punto riconoscibile di riferimento per soci e clienti attuali e futuri. Se pur nel recente periodo le frequentazioni fisiche dei luoghi e degli spazi è venuta meno, se pur vero che abbiamo affinato dimestichezza con la possibilità di "incontrarci" a distanza, rimane per noi fondamentale ritenere gli incontri in presenza il fulcro delle nostre relazioni, in perfetto accordo con quanto enunciato nel Piano Strategico. Tanto più quando queste hanno rilevanza economica: ci piace pensare che "con i nostri soldi" vengono sostenute le attività sane e sostenibili del nostro territorio, e

che queste siano visibili e identificabili, così come visibile e riconoscibile debba essere la NOSTRA Banca. Sottrarre anche questo avamposto, conquistato con anni di duro lavoro congiunto del GIT e della Banca, significa allontanare i soci e i clienti dalla realtà della Banca, soci e clienti che talvolta faticano a rivolgersi alle filiali di Padova o Treviso, vicine ma non agevoli. Se, poi, guardiamo al futuro nella prospettiva di sfruttare le enormi potenzialità del territorio veneziano ancora in gran parte inesplorate, la presenza fisica sul territorio diventa essenziale e imprescindibile per qualsiasi nuova relazione che si vuole avviare.

Anzi riteniamo che per ovviare a difficoltà pratiche dei soci e clienti, in particolare di chi deve effettuare frequenti versamenti di contanti, la Banca dovrebbe mettere in atto tutte le azioni per attivare sui territori dei presidi dotati di ATM evoluti, in proprio o mediante alleanze con gli sportelli dei Crediti Cooperativi.

Pertanto chiediamo alla presidente e al direttore come intendono nello specifico di Venezia tenere fede agli obiettivi esposti dal Piano Strategico. Cordiali saluti. Emanuela Amici, GIT Venezia”

La signora Masciopinto prosegue con la lettura dell'intervento della socia **Milan**:

“Nel foglio 15 della Sintesi del piano Strategico di Gruppo 2021-2024 si legge che “Banca Etica ha sperimentato un'importante crescita del numero di persone e organizzazioni socie e clienti. Il Piano Strategico 2021-2024 rappresenta una sfida ulteriore con la previsione di una crescita di 50.000 clienti e 10.500 soci.” Sulla base dei relativi bilanci ho analizzato il trend di Soci e Clienti dal 2015 al 2020. A partire dal 2016: - l'aumento medio del numero dei soci è stato di 1.274/anno - l'aumento medio del numero dei clienti è stato di 8.711/anno. Se non si considera il 2019 (per via di un picco statisticamente unico di 21.222 nuovi clienti) la media calcolata sugli altri quattro anni scende a 5.583 nuovi clienti. La Banca si propone ora di crescere in media: - di 2.625 nuovi soci e - di 12.500 nuovi clienti per ognuno dei prossimi 4 esercizi (2021 compreso) Gli obiettivi proposti implicano una crescita esponenziale che non trova riscontro nell'andamento degli anni precedenti. Ritengo che vadano rivisti. Carla Milan, Codice Assemblea 88169”

La signora Masciopinto prosegue con la lettura dell'intervento del socio **Giorgio Cattaneo**.

“Signora presidente, vedo alla pag. 47 del piano strategico di gruppo '21-24 che il già alto rapporto fra costi ed introiti (cost/income) della Banca, salito ancora nel '20 ad oltre il 70%, è previsto in ulteriore salita di ben 3 punti e mezzo nel corso del '21, per poi scendere (lentissimamente !) soltanto al 70% nei successivi 3 anni '22-'24. Quali le ragioni di questa salita di ben 3 punti e mezzo e quali gli interventi che (tardivamente !) s'intendono mettere in atto per ottenere la riduzione pianificata? Grazie, cordialità. Giorgio Cattaneo socio 9023”

La signora Masciopinto dà lettura dell'ultimo intervento sul punto pervenuto dal socio **Francesco Rastelli**:

Spettabile Segreteria di Assemblea Soci Banca Etica 2021, vorrei gentilmente sottoporre ai soci questi suggerimenti di investimento in merito al Piano Strategico del Gruppo. Grazie! Cordialmente, Francesco Rastelli

“ 1. vi è spazio per sostenere le gestanti in difficoltà economica con progetti in sinergia con i Centri Aiuto alla Vita? L'accoglienza al nascituro è segno di carità cristiana, di attenzione civile ad il soggetto più fragile, e di strategia geopolitica per il bene del paese dato l'inverno demografico.

2. quanto alla promozione dei diritti fondamentali, vi è spazio per sostenere le minoranze religiose ed in particolare dei Cristiani perseguitati e costretti all'esilio in Medio Oriente (Iraq, Siria, Israele/Palestina), in paesi con regimi dittatoriali (ad esempio Cina, Venezuela) o vittime di violenza da parte del Terroismo Islamico in Africa (ad esempio Nigeria, Ciad, Camerun), come descritto dai rapporti di Aiuto alla Chiesa che Soffre? ”

La presidente passa la parola al direttore Messina per la risposta/replica agli interventi pervenuti dalle persone socie Amici e Git di Venezia, Milan, Cattaneo e Rastelli.

Il direttore Messina parte dalla sollecitazioni della socia Amici e risponde che quando la Banca apre un nuovo Ufficio si pone diverse domande relativamente al dove, in base a motivazioni economiche, sociali, finanziarie, di efficienza, di efficacia. Efficacia rispetto alla missione della Banca e alla gestione della sua presenza sul territorio. Non si tratta di scelte facili in quanto vi è una scarsità di risorse. Piacerebbe essere ovunque ma non si può fare, e ricorda che ancora oggi ci sono ancora territori in cui la Banca non è presente. Per aiutarci a fare queste scelte vengono guardati i numeri. Relativamente al territorio di Venezia, di cui si parla, mette in evidenza che a fine 2020 le persone socie della Banca in Italia erano in media 0,07% della popolazione. Un dato che nel nord est diventa dello 0,15%, nel nord ovest dello 0,9. Venezia è nella media nazionale, quindi ha la metà dei soci medi del Nord Est, quindi la metà della performance dell'area in cui è inserita. In Banca Etica ci sono molte province senza nessun presidio territoriale che hanno valori più alti, quali Sondrio, Lecco, Gorizia, Belluno, Savona e altre. Simili statistiche si possono fare anche rispetto ad altri indicatori, quali capitale sociale, impieghi, raccolta diretta e raccolta indiretta. In un indicatore aggregato dei precedenti, Venezia a fine 2020 è stata per Banca Etica meno rilevante di tante altre città in cui, di nuovo, non si hanno presidi. Ne cita una per tutte, Catanzaro che ha performato 4 volte Venezia. Poi ci sono Aosta, Macerata, Chieti, Ascoli Piceno ecc...

In generale Venezia è la 41° provincia italiana in termini di rilevanza numerica per Banca Etica. Ovviamente sono calcoli aridi come lo sono i numeri. Poi ci sono le storie, le persone e tanto altro. Nel 2020 c'è stata la pandemia, gli Uffici sono stati chiusi e abbandonati. Le persone non ci andavano più nè a lavorare nè a relazionarsi con i clienti. Anche un Ufficio chiuso porta dei costi, per il contratto di locazione e altrettanti

costi per la sicurezza, medicina del lavoro e altro. In base al principio contabile IFR16 questi contratti di locazione, che prima erano solo spese correnti, oggi incidono anche sul patrimonio. Per il bene della Banca sono state attivate sinapsi, con la domanda se gli Uffici siano in posti giusti in quanto le città post pandemia sono cambiate e si sono cercate delle modalità di stare nei territori in maniera diversa, non per abbandonarli ma per starci meglio. Ad esempio, se si sa che su quel territorio, il valore si crea due giorni a settimana, allora meglio trovare uno spazio come un coworking o un hub, ossia qualcosa di agile. Questa è stata la valutazione fatta su tutti gli uffici della Banca, anche la scrivania del sottoscritto viene utilizzato a turno dai colleghi affinché possano lavorare in piena sicurezza. Aggiunge altresì una considerazione, ossia che la Banca è una cooperativa che ha una missione che è una missione di mutualità allargata, la definizione “i nostri soldi sul nostro territorio” non è coerente con quello che siamo. I soldi della Spagna oggi finanziano le imprese italiane, i veneti finanziano le imprese lucane, i soldi romani finanziano le imprese palestinesi. Oggi funziona così e così deve funzionare. Sul tema sono stati dedicati webinar e incontri, con l'intento di fare l'interesse più alto per tutti.

Per la richiesta della socia Milan sul numero dei clienti, va considerato in questo caso il tema metodologico, per cui un conto è contare i clienti e un conto è contare i rapporti, e aggiunge che probabilmente c'è stato un equivoco sui numeri citati che riguardano il numero di rapporti in essere e non dei clienti. I clienti sono persone. Due persone possono avere un unico rapporto oppure una persona può avere più rapporti, di credito, di investimento, ecc... Nel piano strategico si sta parlando di persone. Conferma che il risultato è scalabile perché, come detto ex post rendicontandotelo ed ex ante prevedendolo, si recupera efficienza e si aumenta la produttività, quindi il tasso di crescita precedente si può rendere più sfidante. Ciò che prima serviva per ottenere certi risultati, oggi lo si può fare con meno. Quindi tecnologia, efficienza organizzativa e produttività consentono di rendere credibili gli obiettivi che ci si è dati, senza sottolineare il fattore Spagna che su questo darà un contributo importante. Rispetto alla domanda sul cost income, considera che è uno dei tanti indicatori monitorati, ma non è l'unico. Si deve guardare anche la redditività, la patrimonializzazione, la produttività, e da questo si capisce se l'azienda sta andando bene o meno. Il cost income è stato tenuto stabile e per un'azienda come la Banca è un grande risultato. Qual è il valore giusto del cost income? Più basso è e meglio è? Oggi si prendono delle medie e la media qual è? Quello di Intesa San Paolo che è tutto un altro modello di Banca e ha tutta un'altra missione? Da questo punto di vista, è bene ed è giusto prestare attenzione al cost income, ed il socio fa bene a sollecitare la Banca, ma non va guardato in maniera esclusiva in quanto da solo non spiega nulla, e non aiuta a capire. Infine in riferimento alla sollecitazione sulle gestanti in difficoltà, bisognerebbe entrarci un po' meglio e la richiesta è un po' generica. Sottolinea che ci sono tanti interventi fatti con il microcredito alla persona, strumento che può andare anche in questa direzione e l'intenzione è di continuare a farli. Inoltre la Banca finanzia il terzo settore che, a sua volta, è rivolto all'assistenza sociale e ai servizi alla persona e anche in questo modo si raggiungono gli obiettivi che il socio pone in evidenza. Infine rispetto ai diritti fondamentali nei Paesi all'estero, quanto già raccontato da Gabriele Giuglietti e fatto dall'Ufficio Sviluppo internazionale, danno delle risposte efficaci.

La presidente Fasano ringrazia le persone socie per gli interventi, di dialogo e dialettica, che aumentano sicuramente la capacità di lavorare anche a distanza su alcuni temi, ponendo comunque l'interrogativo su cosa significhi crescita per Banca Etica e quale sia il benchmark.

La presidente Fasano passa quindi alla proclamazione dei risultati di voto sui punti 2, 3 e 4 all'ordine del giorno dando lettura dell'esito delle votazioni.

Per il Punto 2: Presentazione del Bilancio di esercizio al 31/12/2020, 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 31/12/2020; delibere inerenti e conseguenti.

Prima votazione relativa al Bilancio di esercizio al 31/12/2020:

Voti favorevoli 2242

Voti contrari 18

Voti astenuti 85

L'Assemblea dei soci

approva

il progetto di bilancio integrato della Banca al 31 dicembre 2020, costituito dalla relazione degli Amministratori, dagli schemi contabili di bilancio, dalla nota integrativa e dagli indicatori socio-ambientali.

Seconda votazione relativa alla quota di destinazione dell'utile netto a liberalità pari a 300.000 euro (4,7% dell'utile netto):

Voti favorevoli 2173

Voti contrari 30

Voti astenuti 177

L'Assemblea dei soci

approva

la proposta del Consiglio sulla destinazione dell'utile dell'esercizio 2020 pari ad euro 6.403.378:

euro 640.338 a riserva legale (10% dell'utile di esercizio)

euro 5.463.040 a riserva statutaria

euro 300.000 a liberalità condizionandone l'effettiva erogazione alla pronuncia da parte dell'Autorità di Vigilanza (raccomandazione di Banca d'Italia del 16 dicembre 2020 valida fino al 30 settembre 2021 di astenersi dal riconoscere o pagare dividendi o limitarne l'importo): in base a tale pronuncia potrà darsi luogo alla distribuzione della liberalità secondo i criteri qui dichiarati ovvero definitivamente deciderne l'appostamento a riserva.

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

Voti favorevoli 2037

Voti contrari 63

Voti astenuti 221

L'Assemblea dei soci

approva

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

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

Voti favorevoli 1966

Voti contrari 54

Voti astenuti 304

L'Assemblea dei soci

approva

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

La presidente Fasano ringrazia tutti coloro che hanno partecipato all'Assemblea e coloro che la hanno organizzata. Si avvia alla conclusione salutando, in particolare i soci che hanno seguito in streaming l'Assemblea. Dalla sala di Bilbao in collegamento giungono i saluti ed i ringraziamenti.

La presidente Fasano alle ore 15:40 constatato che i lavori dell'Assemblea si sono svolti in conformità alle disposizioni previste dichiara chiusi i lavori.

Padova, 22 maggio 2021

La presidente
Anna Fasano

La segretaria
Elisa Bacciotti

ALLEGATO 1

QUESITI ASSEMBLEARI:

- **QUESITO SOCIO CATTANEO**

Oggetto: Risposta al quesito inviato dal Socio Giorgio Cattaneo in data 11/05/2021

In relazione al punto 2 all'Ordine del Giorno dell'Assemblea di Banca Etica del 22 maggio 2021

DOMANDA

Dopo anni di interlocuzione con la Fondazione FIARE nata a Bilbao nel 2002, il CDA prese nel set-12 la decisione di aprire filiali in Spagna. Un ufficio fu aperto nel '13 e la prima filiale inaugurata nell'ott-14. A questa s'aggiungono oggi i due uffici di Barcellona e Madrid.

Se ho ben capito quanto detto da Presidente e funzionario nel webinar del 29-apr, non s'è mai avuto pareggio in oltre 7 anni; il risultato dell'esercizio '20 è stato negativo per oltre 400.000 euro e le perdite cumulate dall'avvio hanno largamente superato i 6 milioni, dunque oltre il 5% del nostro patrimonio: una cosa rilevante !

Gli ultimi bilanci sembrano mostrare tendenza al miglioramento: la raccolta nel '19 e nel '20 ha segnato progressi di +16% e +30% sugli anni precedenti; così anche il margine di intermediazione con +6% e +9%. Dopo il calo del 3% nel '19, il dato dei finanziamenti deliberati ha segnato nel '20 un +50%; i pur negativi aumenti di spesa per il personale ed altro sono stati limitati al +0,3% ed al +1,7%

Quanto all'auspicabile raggiungimento del pareggio, il DG ha indicato il 2024 nel webinar del 20-apr, mentre la Presidente ha indicato il 2023 nel citato webinar di 9 giorni dopo: ciò rivela un preoccupante approccio "pressapochistico" e fa sorgere domande:

- E' ancora opportuno mantenere la Sucursal España?
- Se sì, quali interventi sono stati pianificati per porre rimedio ai problemi ?
- Qualora ancora esista, è bene mantenere il dualismo segnalato nel '18 (un "Responsabile Area Spagna" ed un "Responsabile Ufficio Sviluppo Succursale Spagna"), o è meglio concentrare le responsabilità in una sola persona che renda conto ogni 3 mesi dell'andamento degli interventi pianificati ?

Cordialità, Cornaredo l'11-mag-21, Giorgio Cattaneo, socio 9023

RISPOSTA

Buongiorno Giorgio,

e grazie per l'attenzione che sempre ci riservi.

La succursale Spagna è in positivo sviluppo, la sua tendenza verso il break even è evidente, fornisce un contributo crescente ai volumi e ai margini della Banca e si sta affermando chiaramente sul mercato spagnolo come fondamentale supporto per l'economia solidale e cooperativa. L'avvio di Etica Sgr in Spagna (a fine 2020 sono stati collocati i primi fondi) è un altro importante tassello.

Durante il webinar del 21 aprile ho indicato la data-obiettivo che avevamo individuato per il pareggio in fase istruttoria, appunto il 2024, e ho precisato che tutto quanto stavamo esponendo era ancora provvisorio, perché da sottoporre alla discussione, valutazione e decisione del Cda. Ciò è accaduto una settimana dopo, il 27 aprile, e in tale sede - a seguito delle opportune verifiche tecniche - è stato fissato l'obiettivo di anticipare al 2023. Per questo motivo, due giorni dopo, la Presidente ha correttamente riportato quella data.

Nessun "pressapochismo", come ti diverti ad insinuare, invece tanta serietà e rigore negli approfondimenti, nella trasparenza e nella democraticità interna.

Il supposto "dualismo" che citi (un "Responsabile Area Spagna" ed un "Responsabile Ufficio Sviluppo Succursale Spagna") non è mai esistito. Comunque, quella organizzazione è superata dal 2018, quando è entrato in vigore l'attuale Regolamento di struttura che ha introdotto il Dipartimento Spagna, il cui responsabile fa parte del Comitato di Direzione della banca. Un altro tassello per la piena integrazione delle diverse prospettive nazionali - italiane e spagnole - nella discussione di strategie e soluzioni operative omogenee e sinergiche.

Ricordo poi, come già detto durante il webinar del 21, che solo per motivi fiscali e legali derivanti dall'essere una succursale estera, redigiamo un bilancio separato per la filiale spagnola. Ma la banca è una e, nella loro eterogeneità, i territori si compensano tra loro: chi fa più raccolta, chi più impieghi, chi ha più soci, chi più clienti. Nella diversità e diversificazione sta la nostra ricchezza, e la nostra forza di modello. In tal senso, strategico e prospettico, il contributo della Spagna è tra i più significativi.

Cordiali saluti

Padova, 13 maggio 2021

Il Direttore Generale di Banca Etica

Alessandro Messina

ALLEGATO 2

DOCUMENTO POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DI GRUPPO



PUNTO 4

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA ETICA

INTRODUZIONE

Il presente documento illustra le politiche retributive del Gruppo Banca 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.

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

Il 27 novembre 2019 il Parlamento ed il Consiglio Europeo ha emanato il Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Nello specifico l'art. 5 *“Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità”* prevede che *“I partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari includono nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sui loro siti web (...)”*.

Inoltre il 27 novembre 2020 la Banca Centrale Europea ha pubblicato *“Le Linee Guida su rischi ambientali e climatici”* che al capitolo 5, par. 5.2, par. 4 invita che gli enti ad assicurare che *“le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale”*.

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 Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione Risk Management, dell'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 30 marzo 2021.

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

Il gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica Scpa, Capogruppo;
- Etica Sgr S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 51,47%
- Cresud Spa, partecipata dalla Capogruppo al 86,00% dal 16/10/2019

Per quanto riguarda la partecipata Etica Sgr Spa si precisa che attualmente la normativa di riferimento per la redazione del documento Politiche e Prassi di Remunerazione per la Sgr è la seguente:

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

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 Etica si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- in particolar modo promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di un collaboratore / collaboratrice o di gruppi di collaboratori sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della religione, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'appartenenza sindacale, dell'età e della disabilità;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela degli altri portatori di interesse;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando in ogni caso:
 - il rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa;
 - il rapporto massimo di uno a cinque tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di finanza etica e sostenibile.
- Tali rapporti garantiscono una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;



- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata¹, risulta in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale², 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.

Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto della Capogruppo³ e dell'art. 4 di Etica Sgr⁴, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁵ e dalle conseguenti Policy interne del Credito e della Finanza, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

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

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

Di conseguenza e in coerenza con il dichiarato, tutto il sistema di remunerazione del Gruppo, i sistemi di valutazione del personale e i sistemi di riconoscimenti economici di

¹ Sezione XI 2 quater

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo

³ Art.5 dello Statuto di Banca Etica cita:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2020 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 2020, nelle seguenti sedute:

- 31/03/2020: delibera del documento politiche retributive e personale rilevante ed assegnazione premio n. 3 azioni ai dipendenti e banchieri ambulanti;
- 09/06/2020: delibera del premio dirigenti 2019.

Il documento è stato deliberato nell’Assemblea sociale del 16 maggio 2020 di Padova.

Inoltre il Cda ha deliberato nella seduta del 15 dicembre 2020 l’aggiornamento dell’elenco del personale più rilevante con l’inserimento di Chiara Meconi, assunta in data 12 maggio 2020 con il ruolo di Responsabile della Funzione Compliance.

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La Capogruppo ha provveduto ad un’analisi delle Disposizioni di Banca d’Italia e a una declinazione delle stesse in applicazione del Criterio di proporzionalità ivi richiamato (Sezione I, par. 7), in base al quale *«le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta anche con riguardi all’eventuale gruppo di appartenenza»*⁶.

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

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

L’attività della Banca rivolge particolare attenzione ai bisogni finanziari delle persone socie 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).

Costituendosi quindi, ai fini delle Disposizioni, “*Banche di minori dimensioni o complessità operativa*”, 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 remun-

⁶ 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



nerazione 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.

Con delibera del 9 giugno 2020 la capogruppo ha costituito il Comitato Remunerazioni con la composizione e compiti di seguito precisati al punto C.

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

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

In ragione dell'entrata in vigore del Regolamento del 5.12.2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF per l'integrazione e la modifica della disciplina vigente alle disposizioni previste dalla Direttiva MiFID2/MiFIR che ha sostituito il Regolamento Congiunto Consob Banca d'Italia del 31 ottobre 2007⁷, **Etica Sgr** ha proceduto nell'anno 2020 a un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali nuove disposizioni sulle "Politiche e Prassi di Remunerazione" della Sgr.

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

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

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

Le funzioni di controllo della Sgr operano in coordinamento con quelle della Capogruppo, recependo gli indirizzi emanati da quest'ultima.

In quanto gestore significativo, Etica Sgr in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 (Comitato Remunerazioni) del REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF – PARTE 4 31 1. non ha costituito un proprio comitato remunerazioni in quanto, in base alla deroga prevista dal Regolamento, la Capogruppo ha istituito un proprio Comitato Remunerazioni (con delibera del 31 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione) nel corso del 2020. Tale comitato assolve le sue funzioni per tutto il Gruppo.

A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni alla Sezione I e del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Banca ha condotto una valutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali

⁷ il Regolamento si applica a decorrere dal 4 gennaio 2020. Dalla predetta data non è più applicabile il Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob del 2007 e s.m.i., in quanto il Regolamento sostituisce, nelle corrispondenti materie, la disciplina ivi contenuta

hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, considerando i 15 criteri qualitativi e i 3 criteri quantitativi) previsti dal Regolamento di cui sopra.

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

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

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

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

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

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

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

Alla luce di quanto sopra, per il 2021 sono stati individuati, come personale più rilevante, per i criteri indicati, i seguenti 27 soggetti della **Capogruppo Banca Etica**⁸:

- 1) appartenenza all'organo di gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica (rif. punto 1 e 2 Reg. UE 604/2014 art. 3): i Componenti del Consiglio di Amministrazione, nello specifico:
 - 1.1 Fasano Anna - Presidente;

⁸ Alcuni di questi soggetti, individuati nel processo di identificazione della categoria del Personale più rilevante, rispondono contemporaneamente a più di uno dei requisiti individuati nel Regolamento UE 604/2014 sia qualitativi che quantitativi. Per sintesi nell'attuale lista si è fatto riferimento ad uno solo di questi.



- 1.2 Baranes Andrea - Vice Presidente;
 - 1.3 Sasia Santos Pedro Manuel - Vice Presidente;
 - 1.4 Bacciotti Elisa;
 - 1.5 Carlizzi Marco;
 - 1.6 Di Stefano Andrea;
 - 1.7 Farrè Torras Arola;
 - 1.8 Galati Marina;
 - 1.9 Izzo Raffaele;
 - 1.10 Lamberto Floristan Adriana;
 - 1.11 Palladino Giacinto;
 - 1.12 Sbraccia Natalino;
 - 1.13 Soldi Aldo.
- 2) appartenenza all'alta dirigenza: (rif. punto 3 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 2.1 il Direttore Generale - Alessandro Messina;
 - 2.2 il Vice Direttore Generale - Nazzareno Gabrielli.
 - 3) responsabilità di funzioni di gestioni dei rischi, di controllo della conformità o della funzione di audit interno (rif. punto 4 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 3.1 il Responsabile Funzione Compliance - Chiara Meconi;
 - 3.2 il Responsabile Funzione Antiriciclaggio - Francesco Pacchin;
 - 3.3 il Responsabile Funzione Internal Audit - Enrico Scapin;
 - 3.4 il Responsabile Funzione Risk Management - Guido Galieti.
 - 4) responsabilità di un'unità operative rilevanti (rif. punto 6 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 4.1 il Responsabile Dipartimento Governo - Ferdinando Lenzini;
 - 4.2 la Responsabile Dipartimento Organizzazione - Marianna Calabrò;
 - 4.3 il Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica - Andrea Tracanzan;
 - 4.4 il Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazioni Italia - Riccardo Dugini;
 - 4.5 il Responsabile Dipartimento Spagna - Alessandro Celoni fino al 31/1/2021 e Paola Zanet dal 1/2/2021;
 - 4.6 il Responsabile Dipartimento Crediti - Sandro Antonioli.
 - 5) responsabilità della funzione Finanza (rif. punto 9 Reg. UE 604/2014 art. 3)
 - 5.1 il Responsabile Ufficio Finanza - Claudio Gasponi;
 - 5.2 il Responsabile Gestione Tesoreria - Piergiorgio Biasin.

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

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

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

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

Per quanto riguarda la società partecipata **Etica Sgr**, in applicazione del paragrafo 3 dell'Allegato 2 del Regolamento, la Società ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno

un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Sgr); in tale attività sono stati tenuti in considerazione sia criteri:

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

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

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

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

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

- **Consiglio di Amministrazione:**
 - Ugo Biggeri (Presidente)
 - Cesare Antonio Pozzi (Vice Presidente)
 - Carlo Capotorti
 - Marco Carlin
 - Marco Carlizzi
 - Stefania Di Bartolomeo
 - Federica Ielasi
 - Grazia Orlandini
 - Aldo Soldi
- **Direttore Generale:** Luca Mattiazzi
- **Vice Direttore Generale:** Roberto Grossi
- **Responsabile della Funzione di Risk Management:** Paolo Capelli
- **Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio:** Gabriella Fierro sino al 31 gennaio 2021.

Dal 1° febbraio 2021 la funzione è stata esternalizzata alla Capogruppo e l'incarico è stato assunto per la funzione Compliance da Chiara Meconi, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo, e per la funzione Antiriciclaggio da Francesco Pacchin, responsabile per la stessa funzione in Capogruppo.

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

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

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



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

Come per la Capogruppo, anche il personale più rilevante dipendente di Etica Sgr è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i dipendenti della Società.

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

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

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

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

B. ORGANI SOCIALI

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

Gli attuali compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci della Capogruppo sono stati deliberati dall'Assemblea del 18 maggio 2019

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

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

B.1) AMMINISTRATORI

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

- compensi fissi differenziati in funzione dell'incarico assunto di:
 - Presidente;
 - Vicepresidenti;
 - Presidente Comitato Esecutivo;
 - Componenti del Comitato Esecutivo;
 - Presidente Parti Correlate;
 - Componente Parti Correlate;
 - Referente Controlli;

- Referente Portatore di valori Spagna;
 - Referente Portatore di valori Italia;
 - Componente Organismo di Vigilanza;
 - Consiglieri;
 - di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea;
 - del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
 - di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile".
- È previsto un gettone di presenza per ogni incontro del Comitato Parti Correlate.

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

Gli Amministratori di **Etica Sgr**:

- sono destinatari unicamente di un compenso fisso, di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile di remunerazione; neppure di quelle legate a indici di redditività o utili ad eccezione del gettone di presenza.

Gli Amministratori di Etica Sgr sono tutti non esecutivi.

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

Si precisa che nell'anno 2020:

- Un componente del Consiglio di Amministrazione uscente di Etica Sgr ha fatto parte dell'Organismo di Vigilanza sino a maggio e ha percepito un compenso per tale attività, un altro componente del nuovo Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha fatto parte dell'Organismo di Vigilanza da giugno, in sostituzione del precedente e ha percepito un compenso per tale attività (per rinnovo del Consiglio ad aprile 2020).
- Due dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr hanno fatto parte del Comitato Investimenti e hanno percepito un compenso per tale attività.
- Uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr è stato nominato Responsabile del Controllo dell'operato della Funzione Internal Audit e ha percepito un compenso per tale attività.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

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.

Gli Amministratori di **Cresud Spa**:

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



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

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

La Capogruppo si è dotata inoltre di un regolamento interno (Regolamento Partecipazioni Societarie - ultimo aggiornamento, delibera del Cda del 17.12.2019 e aggiornato con delibera del Cda del 31/03/2020) 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 o non partecipate, possano trattenere ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società nel cui Consiglio siedono.

Nel caso in cui tale Società non prevedesse gettoni di presenza la Banca riconoscerà loro, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un gettone di presenza uguale a quello previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

Nel caso in cui tale società prevedesse un gettone di presenza inferiore a quello tempo per tempo riconosciuto dalla Banca per le proprie sedute di organi societari, la Banca riconoscerà, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un importo ad integrazione fino a concorrenza dell'importo del gettone di presenza previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

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

B.2) SINDACI

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

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente del Collegio e per i sindaci effettivi, 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 di **Cresud Spa** sono destinatari:

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

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

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

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

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

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

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

Per Etica Sgr : per i membri dell'Organismo di Vigilanza (OdV) costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01 è previsto come riconoscimento economico un compenso fisso. Per il 2020 tale compenso è stato riconosciuto per la figura del Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e per il secondo componente dell'OdV che è consigliere; il terzo componente dell'Organismo non ha percepito alcun compenso essendo dipendente della società.

B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

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

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

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

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

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

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

In particolare:



C1 L'ASSEMBLEA

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

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

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

Per **Etica Sgr**, secondo quanto prevede lo Statuto in vigore, approvato dall'Assemblea delle Socie e dei Soci del 27 maggio 2020 l'Assemblea:

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

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

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

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

C.2 I CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

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

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea delle persone socie, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte sempre dall'Assemblea delle Socie e 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, con cadenza annuale.

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

Per Etica Sgr il Consiglio di Amministrazione assicura che detti sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

C.3 COMITATO REMUNERAZIONI DI GRUPPO

Il Cda della Capogruppo, con delibera del 9 giugno 2020 ha definito di dotarsi del Comitato Remunerazioni di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, tenendo debitamente conto delle sue specificità sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle specifiche disposizioni del regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF allo stesso applicabili.

Il Comitato è composto da tre a cinque componenti, scelti fra i Consiglieri di Amministrazione, tutti non esecutivi ed in maggioranza dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147 ter co. 4 e 148 co. 3 del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza, dalla Circolare



Banca d'Italia 263/2006, Titolo V capitolo 5 nonché dall'art. 31 dello Statuto della Banca.

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

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

In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del gruppo;
- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal CdA e da sottoporre alle Assemblee delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al consiglio di amministrazione e all'Assemblea delle Socie e dei Soci;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

C.4 COMITATO RISCHI DI GRUPPO

Sempre con delibera del 9 giugno 2020 il Cda della Capogruppo ha definito di dotarsi del Comitato Rischi di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, con le stesse caratteristiche del Comitato Remunerazioni in termini di numero dei componenti, indipendenza e professionalità degli stessi.

Tra gli altri compiti il Comitato Rischi accerta, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, che i criteri sottesi al sistema di remunerazione della banca siano coerenti con il RAF.

C.5 COMITATO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DI GRUPPO

Dal febbraio 2016 (delibera del Cda del 8/2/2016) il Gruppo si avvale di un Comitato per le Politiche del Personale di Gruppo. La delibera del Cda della Capogruppo del 16 luglio 2020 (decorrenza 1 settembre 2020) ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

Al Comitato ora partecipano:

- la persona del Cda della Capogruppo con delega al personale, che lo presiede;
- i Direttori Generali delle società del Gruppo ;
- il Coordinatore delle Politiche delle Risorse Umane di Gruppo;
- i responsabili degli Uffici del Personale delle società del Gruppo.

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

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

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

C.5 I DIRETTORI GENERALI

Dal 2016, con la seduta del 8 febbraio, il Cda di **Banca Etica** ha deliberato, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato con Assemblée straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare al Direttore Generale tutte le decisioni relative a assunzioni (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale⁹), compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

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

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

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

⁹ 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.



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

C.6 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

Nello specifico in **Banca Etica**:

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

Sempre nell'ottica del presidiare l'allineamento alle politiche approvate e alle normative in essere, la Funzione Internal Audit, in collaborazione con l'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, condurrà verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Verrà richiesto, in ogni caso, sempre al personale più rilevante, attraverso specifiche autocertificazioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

In **Etica Sgr**:

- Funzione di Conformità (Compliance): verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico o altri standard di condotta applicabili al gestore in modo da poter contenere gli eventuali rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- Funzione di controllo del rischio (Risk Management): valuta l'impatto delle varie figure sul profilo di rischio della società e come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi in funzione degli eventuali rischi. A questo proposito si precisa che avendo delegato la gestione finanziaria dei fondi l'attività di controllo del Risk Management non si esercita sulla determinazione variabile del gestore.

- Funzione di Revisione Interna (Internal Audit.): La funzione di revisione interna, accentrata alla Capogruppo, verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

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

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

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

D. PERSONALE DIPENDENTE

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

Come già specificato in precedenza, il Gruppo assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile di tutto il personale comprese le retribuzioni del Direttore Generale e degli altri dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dal Regolamento. Pertanto, il peso di tutte le componenti variabili riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 15% della retribuzione annua lorda fissa dei medesimi soggetti.

D.1 COMPENSO FISSO

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

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

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

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



La normativa interna di Banca Etica, alla luce delle indicazioni già impartite al personale, tendenti a favorire l'uso dei mezzi pubblici per gli spostamenti legati sia alle missioni aziendali sia ai tragitti casa - lavoro, ha deliberato in data 10/03/2020, l'esclusivo uso collettivo delle auto in dotazione e che pertanto non vi siano assegnazioni di autovettura ad personam in benefit. Le eventuali deroghe sono di competenza del Cda.

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

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. E' 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 liquidità, di redditività, di non adeguata patrimonializzazione e di crescente deterioramento dei crediti rispetto al patrimonio della società;

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

Cresud Spa non prevede parte variabile nella retribuzione del proprio dipendente ad eccezione dell'assegnazione di n. 5 azioni previsto per l'anno 2020 (in erogazione nel corso del 2021) a tutto il personale del Gruppo, come di seguito precisato.

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

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

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

Si ribadisce come, al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza che la componente variabile complessiva annua lorda può assumere rispetto alla retribuzione fissa complessiva annua lorda. Tale valore limite è pari al 15%.

Specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Intermediario, di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, per Etica Sgr o per Cresud o di violazione delle Istruzioni di Vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale obbligo è circoscritto a 5 anni successivi alla corresponsione del bonus.

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

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

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 30 marzo 2021 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;
 - una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione



complessiva da parte del Cda degli obiettivi assegnati ai Dirigenti ad inizio anno, all'interno dello specifico processo di valutazione a loro dedicato.

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

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

- 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, riferita ai risultati di bilancio 2016 e per gli anni successivi.

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

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

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

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

A questa base di calcolo, al fine di condizionare la remunerazione variabile ad indicatori che misurano i rischi di liquidità, di redditività e di patrimonializzazione vengono applicati meccanismi di soglia minimi che sono riferiti

- utile netto (redditività);
- texas ratio (patrimonializzazione);
- LCR (liquidità in aggiunta da quest'anno riferito all'erogazione del premio 2020).

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

In riferimento a **Etica Sgr**

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

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

- ROE (indicatore di redditività);
- Rapporto cost/income (rapporto tra i costi operativi e il margine di intermediazione);

- la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

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

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

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

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

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

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

Inoltre il Cda della **Capogruppo**, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, nell'adunanza del 30 marzo 2021, in analogia con quanto erogato nel 2020 (a valere dell'esercizio 2019), ha deliberato di riconoscere a tutti i dipendenti e i Consulenti di Finanza Etica in essere al 31/12/2020, n. 5 azioni della Banca, per premiare il particolare impegno profuso durante l'anno, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo BE.

Il Piano di attribuzioni azioni ha lo scopo di motivare i lavoratori e collaboratori di Banca Etica (dipendenti e Consulenti di Finanza Etica), 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 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 2020 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea delle Socie e dei Soci del 2021.

Anche la partecipata **Etica Sgr** prevederà analogo Piano di Attribuzione azioni per i propri dipendenti con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo: tali azioni sono riconosciute dopo l'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo del maggio 2021.

Analoga attribuzione di n. 5 azioni è stata prevista per l'unico dipendente di **Cresud Spa**.



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

Per *Banca Etica*:

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

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

Per *Etica Sgr*:

Connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non unicamente a risultati individuali. In particolare, l’erogazione consiste in “una tantum” di natura discrezionale e non continuativa, erogata in un’unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell’espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità, e nell’ottica della valorizzazione della crescita professionale.

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

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

Per il restante personale dipendente, le proposte di erogazione vengono avanzate al Direttore Generale dai Responsabili d’Area e dal Vice Direttore Generale, generalmente al termine della valutazione annuale dei loro collaboratori. Il Direttore Generale con la collaborazione del Responsabile dell’Area Amministrazione del Personale, valutate le richieste, decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

A tutto il personale dipendente del Gruppo 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.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

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

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

$$\text{RGMM} \times \text{AS} \times (100\% + \text{FC}\%)$$

Dove:

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

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

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

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

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

Come espressamente previsto dalle Disposizioni¹⁰ 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 dell'eventuale penale forfettaria definita all'interno dei *Patti di Stabilità*.

D.2.5 Patti di stabilità

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

Tale patti possono essere composti da:

- un eventuale riconoscimento da parte della Banca di un incremento retributivo progressivo, quale parte fissa della retribuzione;
- un eventuale importo una tantum (parte variabile della retribuzione) erogato dopo 12 e dopo 24 mesi di servizio;

¹⁰ 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



- una penale forfettaria che si applica in caso di recesso anticipato da parte del lavoratore / lavoratrice o di una delle Società del Gruppo, a tutela e nell'interesse di entrambe le parti.

Inoltre si segnala come le attività di formazione siano definite in coerenza con la politica di sviluppo delle Società del Gruppo ed implementate in seguito ad una analisi e verifica dei fabbisogni formativi da parte dei Direttori Generali e dei Responsabili delle aree aziendali.

Le attività formative con un rilevante impatto sull'Azienda o in termini economici o per frequenza in orario lavorativo potranno essere soggette, prima dell'autorizzazione alla partecipazione, alla sottoscrizione da parte del dipendente di un "Patto di stabilità" la cui durata verrà definita in accordo tra le parti e che prevede, a carico del dipendente dimissionario, il costo complessivo della formazione sostenuto dalle Società del gruppo.

E. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

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

Con delibera del 8 febbraio 2019 il Cda ha definito di avviare un nuovo rapporto di collaborazione, attraverso un contratto di agenzia in esclusiva, che interessa nuove figure di Consulenti finanziari il cui inserimento si è avviato nel corso del 2020, denominati "Consulente di Finanza Etica" (CFE)"

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

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

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

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

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.

G) 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.

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

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

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

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

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

- la banca adotta politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:
 - coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
 - ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
 - che non prevedono alcun sistema incentivante e premiante individuale fondato sull’esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. A tal proposito si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile) e F (Consulenti di Finanza Etica) del presente paragrafo.
- In tal senso viene rispettato quanto richiesto dalla normativa in riferimento al punto 2-quater.1.



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

INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE “G-J” ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) 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 2020²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate ³
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa ⁴	13	314.670,02
Direttore Generale	1	157.368,48 ⁵
Vice Direttore Generale	1	134.732,04 ⁶
Responsabili funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio fino al 31/3 - dall’1/4 sono state distinte in due Funzioni: Funz. Compliance e Funz. Antiriciclaggio)	4 ⁷	318.736,16
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7 ⁸	536.830,17
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	151.382,57

ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione ⁹ – destinatario solo di remunerazione fissa	15	173.000,00
Direttore Generale	1	135.542,24 ¹⁰
Vice Direttore Generale	1	114.809,39 ¹¹
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2 ¹²	204.411,72

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 Banca Popolare Etica è stato identificato dal Consiglio di amministrazione del 31 marzo 2020 e integrato con opportuna delibera il 15 dicembre 2020 prevedendo l’inserimento della Resp. Funz. Compliance assunta il 12 maggio 2020.

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* e per l’anno 2020 la polizza covid-19, 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 fisso previsto differenziato in funzione dell’incarico assunto e i gettoni di presenza; sono inoltre compresi gli importi relativi alle polizze assicurative stipulate a favore degli amministratori.

⁵ Rispetto alla remunerazione lorda del Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,74% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 3,57%.

⁶ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,69% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 7,52%.

⁷ La Funzione Compliance e Antiriciclaggio è stata suddivisa in due distinte funzioni dall’1 aprile 2020. Il Responsabile della già Funzione Compliance e Antiriciclaggio ha mantenuto l’incarico di Resp. della Funzione Antiriciclaggio ha assunto il ruolo ad interim di Resp. della Funz. Compliance fino all’assunzione di una nuova Responsabile Funz. Compliance che è avvenuto il 12 maggio 2020. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell’anno 2020 in questo ruolo oltre che dei due altri responsabili delle Funzioni di controllo.

⁸ La Responsabile del Dipartimento Organizzazione è rientrata in servizio a giugno 2020 dopo un periodo di congedo personale; il ruolo, per il periodo di assenza, era stato assegnato temporaneamente ad un’altra dipendente. Il numero riportato in tabella tiene conto delle persone che si sono susseguite nell’anno 2020 in questo ruolo oltre che degli altri responsabili delle UO Rilevanti.

⁹ Etica SGR non ha comitato esecutivo né comitato parti correlate; alcuni consiglieri però ricevono compensi per particolari incarichi (Comitato Investimenti, OdV, Referente Internal Audit).

Il 29 aprile 2020 l’Assemblea delle persone Socie ha proceduto al rinnovo del Consiglio di amministrazione e in questa occasione ha determinato la riduzione del numero dei componenti il Consiglio di amministrazione da 11 a 9 membri.

¹⁰ Rispetto alla remunerazione lorda del 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 9,93%.

¹¹ Rispetto alla remunerazione lorda del Vice Direttore Generale il TFR ha un’incidenza del 5,64% mentre i fringe benefit, le polizze e il contributo previdenziale aggiuntivo hanno un’incidenza complessiva del 6,62%

¹² Dal 1° febbraio 2021 la funzione è stata esternalizzata alla Capogruppo e l’incarico è stato assunto per la funzione



CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA		
Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione	3 ¹³	0 ¹⁴

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 ¹⁵	Remunerazione variabile ¹⁶						% var/fis
			€	di cui differite attribuite ¹⁷	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	146.596,97	10.771,51	177,00	0	0	10.594,51	0	7,35%
Vice Direttore Generale	1	125.983,00	8.749,04	177,00			8.572,04	0	6,94%
Responsabili funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management, Compliance e Antiriciclaggio fino al 31/3 - dall'1/4 sono state distinte in due Funzioni: Funz. Compliance e Funz. Antiriciclaggio)	4	308.110,60	10.625,56	531,00	0	0	10.094,56	0	3,45%
Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia)	7	507.559,83	29.270,34	1.062,00	0	0	28.208,34	0	5,77%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Uff. Finanza - Responsabile e Vice con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria)	2	140.356,72	11.025,85	354,00	0	0	10.671,85	0	7,86%

Compliance da Meconi Chiara, già responsabile per la stessa funzione in Capogruppo, e per la funzione Antiriciclaggio da Pacchin Francesco, già responsabile per la stessa funzione in Capogruppo.

¹³ Il Consiglio di amministrazione è costituito dal Presidente, l'Amministratore Delegato e un Consigliere.

¹⁴ Il Consiglio di amministrazione nel 2020 non è stato destinatario di alcun compenso diretto per l'incarico svolto. Alcuni componenti però percepiscono una remunerazione legata ad altri incarichi come specificato nelle note 20 e 21 della tabella ai sensi della lettera j)

¹⁵ 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* e per l'anno 2020 della polizza Covid-19 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.

¹⁶ Per il personale dipendente, per l'anno 2020 la remunerazione variabile è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2019 e dall'assegnazione di 3 azioni ordinarie. Nel 2020 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale rilevante per un ammontare complessivo di 1.500 Euro differite e pagate nell'esercizio 2020.

¹⁷ Trattasi di azioni ordinarie assegnate secondo quanto riportato nella nota precedente.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile ¹⁸						% varfis
			Variabile	di cui differite attribuite	di cui differite non attribuite	di cui differite riconosciute nell'esercizio	di cui differite pagate nell'esercizio	di cui differite pagate e poi ridotte nell'esercizio (malus)	
Direttore Generale	1	115.522,77	6.555,00	177,00	0	0	6.378,00	0	5,67%
Vice Direttore Generale	1	95.652,36	11.555,00	177,00	0	0	11.378,00	0	12,08%
Responsabili funzioni di controllo (Risk Manager e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	177.693,69	13.801,73	354,00	0	0	13.447,73	0	7,77%

Ai sensi del **punto vi. della lettera h)**, nel 2020 nelle società del gruppo non sono stati corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio rapporto nei confronti del personale più rilevante.

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

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

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO

Consiglio di amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Fasano Anna	74.481,56
Vice Presidente Baranes Andrea	25.278,21
Vice Presidente Sasía Santos Pedro Manuel	26.678,21
Consigliere Bacciotti Elisa +	14.928,21
Consigliere Carlizzi Marco	14.678,21
Consigliere Di Stefano Andrea +	12.378,21
Consigliere Farrè Torras Arola	14.178,21
Consigliere Galati Marina +	13.828,21
Consigliere Izzo Raffaele	23.078,21
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	31.428,21
Consigliere Palladino Giacinto +	26.928,21
Consigliere Sbraccia Lino	14.428,21
Consigliere Soldi Aldo	22.378,21
Direttore Generale Messina Alessandro	157.368,48
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	134.732,04

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

¹⁸ Per tutto il Personale dipendente di Etica Sgr appartenente al personale più rilevante, per l'anno 2020 la remunerazione variabile è costituita dal Premio aziendale relativo all'esercizio 2019, dall'assegnazione di n. 3 azioni ordinarie di Banca Popolare Etica e da erogazioni Una Tantum per un totale di 10.000 euro.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio Biggeri Ugo	35.950,00
Vice Presidente Colmegna Virginio (sino aprile 2020)	7.100,00
Consigliere Signori Silvana [^]	5.850,00
Consigliere Ielasi Federica *	16.150,00
Consigliere Carlin Marco *	16.450,00
Consigliere Carugo Luigi (+)	4.600,00
Consigliere Fasano Anna	4.300,00
Consigliere Cagnazzo Lucia	4.300,00
Consigliere Carlizzi Marco **	16.150,00
Consigliere Campagnini Marco	4.600,00
Consigliere e Vice Presidente Pozzi Cesare Antonio (+)	17.450,00
Consigliere da maggio Soldi Aldo	9.450,00
Consigliere da maggio Orlandini Grazia	9.450,00
Consigliere da maggio Capotorti Carlo [^]	12.050,00
Consigliere da maggio Di Bartolomeo Stefania	9.450,00
Direttore Generale Luca Mattiazzi	135.542,24
Vice Direttore Generale Roberto Grossi	114.809,39

Il 29 aprile 2020 l'Assemblea dei Soci ha proceduto al rinnovo del Consiglio di Amministrazione e in questa occasione ha determinato la riduzione del Consiglio di Amministrazione da 11 a 9 membri.

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

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

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

** nella somma è compreso il compenso percepito come responsabile del Controllo dell'operato della funzione Internal Audit

CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Izzo Raffaele ¹⁹	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo ²⁰	0
Consigliere Giuglietti Gabriele ²¹	0
Presidente Uscente Berrini Andrea	0

¹⁹ Consigliere di Banca Etica per il cui incarico percepisce la remunerazione riportata nella tabella relativa alla Capogruppo

²⁰ L'Amministratore Delegato di Cresud Spa non ha percepito nel 2020 alcuna remunerazione per l'incarico di Amministratore. Per l'incarico professionale di tenuta della contabilità e degli adempimenti fiscali della società assegnato allo stesso, nel 2020 gli è stato riconosciuto un compenso pari a 30.000 Euro.

²¹ Il consigliere non ha percepito alcuna remunerazione per l'incarico in Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratore dipendente la sua remunerazione è stata pari 116.066,74 Euro.