

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 31.12.16 € 59.379.862,50– ABI 50187

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

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 13.05.2017

il giorno 13 maggio 2017 alle ore 10.30 in Spagna a Santiago de Compostela presso il "Palacio de Congresos y Exposiciones de Galicia" in calle Miguel Ferro Caaveiro s/n San Lázaro e a Torino (Italia) presso la sede del Gruppo Abele - in Corso Trapani, 95, si è riunita in seconda convocazione, l'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Popolare Etica per discutere e deliberare sul seguente

ordine del giorno

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Approvazione del Bilancio di esercizio individuale al 31/12/2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti;
3. Presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2016;
4. Relazione Comitato Etico;
5. Comunicazione sulle operazioni con le parti correlate;
6. Delibera 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;
7. Delibera su "Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai promotori finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica nell'ambito del premio aziendale per l'anno 2016;
8. Compensi agli Amministratori ex art. 2364 CC;
9. Elezione del Comitato Etico
10. Varie ed eventuali.

Il Presidente saluta tutti i soci con le seguenti parole: "E' un onore per me presiedere la 19° assemblea in qualità di Presidente della Banca, e farlo dalla Spagna in rappresentanza di tutte le socie e i soci e del Consiglio di Amministrazione. Prima di iniziare vorrei fare un ringraziamento a tutte le colleghe e i colleghi del Consiglio di Amministrazione, con cui condividiamo la responsabilità di tracciare le strategie per questo bellissimo progetto che è Banca Etica. Mi preme condividere con voi soci due indicatori emersi nella recente autovalutazione realizzata dal Consiglio. Quest'anno ci ha supportato la società di consulenza EgonZehnder e sono emersi come punti di forza:

- un'equilibrata composizione del Consiglio in termini di competenze e sensibilità;
- un clima di lavoro interno improntato alla trasparenza e alla massima collaborazione e che favorisce un'efficace assunzione di decisioni condivise.

Continueremo a lavorare con questo spirito per guidare la Banca nelle tante, e appassionanti, sfide che ci attendono."

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Ugo Biggeri assume la presidenza dell'Assemblea e nomina quale segretario la Signora Roberta Magrin Responsabile del Servizio di Segreteria generale, ai sensi dell'art. 27 del vigente Statuto.

L'Assemblea all'unanimità approva. Pertanto viene confermata Segretaria dell'assemblea Roberta Magrin.

Il Presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale mediante avviso sui quotidiani La Repubblica, in data 5 aprile 2017, ed El Pais, in data 6 aprile 2017, e che l'Assemblea indetta in prima convocazione per il giorno 28 aprile è andata deserta come risulta da apposito separato verbale.

Il Presidente inoltre constata che 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 10:40 in proprio n. 348 soci, e per deleghe riscontrate esatte e che resteranno conservate agli atti sociali, n. 483 soci sul totale di 39.738 soci aventi diritto di voto. Egli comunica inoltre che, nei termini previsti dall'avviso di convocazione, 1.022 soci hanno scelto la modalità del voto on line.

Il Presidente constata che i suddetti soci aventi diritto di voto oltre ad essere regolarmente iscritti nel libro soci da almeno novanta giorni ai sensi dell'art. 26 del vigente statuto, ai sensi dell'art. 12 del vigente statuto, non sono intestatari di azioni per un valore nominale eccedente il limite fissato per legge pari allo 1% del capitale.

Il Presidente rileva, infine che nella sede di Santiago sono presenti il Consigliere Sasia Santos Pedro Manuel e la Consigliera Nicoletta Denticò.

Sono presenti nella sala di Torino:

Fasano Anna, Vicepresidente;

Carlizzi Marco, Consigliere;
Adriana Lamberto Floristan, Consigliera
Di Francesco Giuseppe, Consigliere;
Bianchetti Maurizio, Consigliere;
Ruggiero Mariateresa, Consigliera;
Siniscalchi Sabina, Consigliera,
Bianchi Marco, Consigliere,
Baranes Andrea, Consigliere.
Palladino Giacinto, Consigliere

Sono presenti presso la sede di Torino il Presidente del Collegio Sindacale D'Angelo Gaetano, i Sindaci Effettivi Matteo Zagaria mentre la Sindaca effettiva Mannucci Cecilia è assente per gravi problemi di famiglia.

Sono inoltre presenti in Italia i membri uscenti del Comitato Etico Marina Galati, Francesco Di Giano, Katya Mastantuono, Soana Tortora mentre è presente in Spagna Cristina De La Cruz Ayuso.

Sono presenti in sala in Italia i membri del Comitato dei Probiviri i signori Aliotta Sebastiano, Presidente ed i membri supplenti Cainni Fabio e Ghelli Laura, è presente nella sala spagnola il membro effettivo Alfonso Macuñanall Presidente Biggeri dichiara che non sono stati comunicati alla società patti parasociali e comunque chiede agli intervenuti di dichiarare l'esistenza di eventuali patti parasociali; nessuna dichiarazione viene resa.

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

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

ordine del giorno:

1. Comunicazioni del Presidente;
2. Approvazione del Bilancio di esercizio individuale al 31/12/2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti;
3. Presentazione del Bilancio consolidato al 31/12/2016;
4. Relazione Comitato Etico;
5. Comunicazione sulle operazioni con le parti correlate;
6. Delibera 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;
7. Delibera su "Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai promotori finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica nell'ambito del premio aziendale per l'anno 2016;
8. Compensi agli Amministratori ex art. 2364 CC;
9. Elezione del Comitato Etico;
10. Varie ed eventuali.

Il Presidente ricorda che ai soci è stata data ampia informativa per l'esercizio del diritto di voto assicurando in tal modo il diritto/dovere ad una puntuale e specifica informazione.

Ricorda, altresì, che è attiva la traduzione simultanea e invita tutti coloro che interverranno a esprimersi nella lingua del luogo in cui si trovano con interventi brevi e ben scanditi; quando si parlerà in spagnolo ci sarà la traduzione simultanea in italiano per la sala italiana, mentre gli interventi dall'Italia saranno in lingua italiana e verranno tradotti in spagnolo per la sala in Spagna.

Ai soci che intendessero intervenire nel dibattito il Presidente ricorda che è necessario preannunciare il proprio intervento presso il tavolo della Segreteria, presente sia nella sala spagnola che nella sala italiana. Invita a contenere l'intervento entro tre minuti. Ricorda che è facoltà del Presidente interrompere il socio che non contenga il suo intervento nei limiti temporali.

Gli interventi dovranno attenersi al punto di volta in volta messo in discussione. Eventuali altri argomenti saranno rinviati al momento della trattazione dell'ultimo punto all'ordine del giorno; per gli interventi scritti consegnati viene riportato a verbale il testo integrale, mentre per gli altri viene riportata la sintesi come verbalizzata in assemblea.

Le votazioni dovranno essere effettuate secondo le indicazioni fornite. La votazione risulterà, a norma di Statuto, palese conservando il diritto alla reale verifica dei voti espressi

Il Presidente Biggeri ricorda che:

- per quanto riguarda le modalità di svolgimento dell'Assemblea si osserveranno le disposizioni contenute nel già citato Regolamento Assembleare;
- ai partecipanti all'Assemblea è stato richiesto di far presente eventuali situazioni di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina vigente ovvero di possesso azionario superiore allo 1 %;
- le votazioni dovranno essere effettuate secondo le indicazioni fornite. La votazione risulterà, a norma di

statuto, palese conservando il diritto alla reale verifica dei voti espressi; Il Presidente Biggeri invita ad intervenire Tiziano Barizza, Responsabile Ufficio IT, per l'illustrazione delle modalità di votazione.

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

Egli ricorda che le votazioni on line sono già aperte dallo scorso 11 maggio e verranno chiuse in contemporanea alla chiusura della corrispondente votazione nelle sale.

I risultati saranno comunicati dal Presidente.

Tutte le votazioni, avverranno con scrutinio elettronico.

Il Presidente passa la parola alla Vicepresidente Fasano che ringrazia i soci presenti per la pazienza con cui seguiranno quest'assemblea in doppia sala e con la traduzione. Invita quindi Francesca Rosaria Rispoli, che rappresenta la realtà che ci ospita, per un saluto.

La Signora Francesca Rosaria Rispoli ricorda che è significativo lo svolgimento di questa Assemblea in questa fabbrica riqualificata, luogo in cui centinaia di persone ogni giorno si incontrano per un lavoro di condivisione di valori e progetti. Le due parole chiave che rappresentano questo luogo sono *Accoglienza* e *Cultura*. In questa struttura si accolgono quotidianamente tutti coloro che hanno bisogno di ascolto, di spazi condivisi e che hanno il desiderio di lavorare insieme per progetti concreti. Il Centro che ci ospita oggi è stato inaugurato un anno fa come "*Centro Commensale*" anteposto al comune "*Centro Commerciale*". Vi è un'anima commerciale ma prima di tutto vi è la possibilità di condivisione, di stare insieme per l'economia civile. Non si può non ricordare che, in questo progetto, la presenza del Gruppo Abele ha fatto la differenza così come lo ha fatto l'aiuto di Banca Etica con il suo finanziamento. Un grazie ai soci della Banca per essere qui e un grazie alla Banca per aver scelto questo luogo per l'Assemblea.

La Vicepresidente Fasano ringrazia la Signora Rispoli ricordando che la scelta di questo luogo per l'Assemblea nasce proprio per vivere direttamente una realtà che rappresenta valori condivisi e che Banca Etica ha contribuito a far crescere.

Riprende quindi la parola il Presidente e ringrazia anch'egli la Signora Rispoli ricordando che la stessa è stata Consigliera della Banca. Propone quindi ai soci una riflessione sul tema della disuguaglianza ed il dramma insopportabile delle migliaia di persone che stanno morendo in mare. Egli coglie questa fase iniziale dei lavori dell'Assemblea per ricordare che Banca Etica crede fermamente nella responsabilità di affrontare le sfide anche in un contesto internazionale, la diminuzione delle disuguaglianze è senza dubbio una delle missioni più importanti. Tra queste sfide vi è il dramma delle persone che arrivano sulle coste dell'Italia e della Spagna a cui, con tutte le nostre forze, dobbiamo offrire la giustizia dovuta. In questi giorni il Vicepresidente di Etica SGR, Don Virginio Colmegna, è impegnato nella raccolta firme per cambiare la legge italiana sui rifugiati. Anche in Spagna moltissime persone ed organizzazioni stanno lavorando a favore dei migranti.

Il Presidente ricorda che l'anno precedente, durante una sua visita a Cadice lesse una frase significativa scritta su un muro: "Per un'Europa senza confini perché le frontiere uccidono". Chiede ai soci di pensare alle vittime rendendogli onore con un minuto di silenzio.

L'Assemblea tutta accoglie l'invito, i soci si alzano in piedi per un minuto di raccoglimento.

Riprendendo i lavori dell'assemblea il Presidente ricorda che per lo svolgimento delle votazioni dovranno essere indicati, come da regolamento i componenti della commissione elettorale. Il Presidente Biggeri propone per la Commissione Elettorale il signor Alberto Hoch nella sala italiana e la signora Laura Lopez nella sala spagnola.

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

Il Presidente Biggeri inizia la trattazione del **punto 1 all'Ordine del Giorno: Comunicazioni del Presidente**. Ricorda a tutti i soci presenti che dopo l'Assemblea sono previsti lavori con i soci: in particolare in Spagna si terrà una sessione con i GIT dedicata ai Fondi di Investimento dalle 16.30 alle 19.00 mentre per la descrizione dei lavori di Torino passa la parola alla Vicepresidente Fasano.

La Vicepresidente Fasano spiega che alla fine dell'assemblea si terrà con tutti i soci presenti una sessione di lavoro dedicata al Piano Strategico.

Il Presidente passa quindi alla trattazione del **punto 2: Approvazione del Bilancio di esercizio individuale 2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti**; e unitamente del **punto 3: Presentazione del Bilancio consolidato 2016**.

Il Presidente Biggeri dà lettura della relazione del Consiglio di Amministrazione, depositata agli atti, spiegando che anche quest'anno il bilancio viene redatto in forma integrata, dunque non in due fascicoli separati, bilancio civilistico e bilancio sociale, ma un unico documento in cui si rende conto ai soci ed ai Portatori di Valore del bilancio complessivo: economico, finanziario, sociale, ambientale, culturale.

Il Presidente ricorda ai soci alcuni dei grandi cantieri di lavoro della Banca quali l'avvio del cambiamento del sistema informativo; l'integrazione operativa e culturale Spagna e Italia; l'acquisizione del 51% di Etica SGR;

il rinnovamento della Fondazione che diviene Fondazione Finanza Etica ed ha come finalità l'educazione finanziaria, l'azionariato critico, la ricerca e attività di lobby, attraverso uno Statuto che contiene i principi della finanza etica. Nel 2016 è stato raggiunto un importante obiettivo: Art. 111bis del Testo Unico Bancario: la finanza etica è legge.

In ambito internazionale Banca Etica è entrata a far parte del board della GABV, è stata protagonista all'Assemblea dell'European Microfinance Network e per la microfinanza nell'Est Europa, ed oggi propone un candidato per la presidenza di FEBEA.

Il Presidente quindi riassume le cifre più significative del bilancio sociale della banca e sottolinea il percorso partecipativo iniziato per la stesura del prossimo Piano Strategico della Banca.

Per quanto riguarda la destinazione dell'utile egli precisa la considerazione che la destinazione degli utili a riserva nella nostra Banca cooperativa è di particolare rilievo per il conseguimento e la stabilità della mission di Banca Etica, e negli anni si è ritenuto di contenere sempre la beneficenza al di sotto del 10% degli utili. Negli anni passati quindi nel destinare tali risorse alla Fondazione Culturale Responsabilità Etica sono state date indicazioni di veicolare all'organizzazione territoriale dei soci e destinarle risorse ad attività generali di promozione della finanza etica e a sostegno della società civile.

Per il futuro il Consiglio si adopererà per migliorare e stabilizzare questo processo.

Alla luce dell'esperienza di questi anni e del nuovo articolo 10 bis dello statuto di Banca Etica si propone di non destinare risorse all'organizzazione territoriale dei soci "in modo indistinto" come negli anni passati pur restando fermo il riconoscere ai Portatori di Valore parte della ricchezza prodotta anche grazie a loro. Mantenendo sotto il 10% la quota a liberalità e scegliendo i progetti da finanziare sulla base della qualità degli stessi e non seguendo necessariamente un criterio di equa ripartizione, si lascerà alla Fondazione Finanza Etica decidere su modalità e criteri di selezione. Una quota di queste risorse verrà destinata anche alla Fondazione, affinché la possa utilizzare per progetti propri, in quanto anche la Fondazione ha contribuito a generare quella ricchezza; annualmente verrà rendicontato al Consiglio l'uso delle risorse nel dettaglio, la rendicontazione sarà inserita nella relazione di bilancio e riportata all'assemblea in modo sintetico. Le risorse non spese nell'anno corrente saranno riportate a nuovo.

Il bilancio 2016 chiude con un utile netto di € 4.317.890 che, in conformità a quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto sociale, il Consiglio propone di ripartire come segue:

euro 431.789 a riserva legale (10% dell'utile di esercizio)

euro 431.789 a riserva statutaria (10% dell'utile di esercizio)

euro 200.000 a liberalità

euro 3.254.312 a riserva statutaria.

Il Presidente passa la parola al Direttore generale Alessandro Messina per l'illustrazione del bilancio.

Il Direttore generale Messina, presenta all'assemblea l'andamento della Banca e le principali voci di bilancio. Egli sottolinea che il conto economico si è chiuso con un ottimo risultato. L'utile di esercizio è stato il più alto nella vita della banca, pari a 4,3 mln. Ciò è stato dovuto a:

- la continuata crescita degli impieghi;
- la capacità di mantenere inalterata la forbice dei tassi, pur in un contesto di tassi calanti;
- una efficace azione sul margine commissionale, fondamentale per dare stabilità alla redditività della banca e anche per dare "valore" ai servizi resi, che devono sempre essere offerti ad un prezzo "equo", ma che non può essere zero;
- il contenimento proporzionale dei costi, pur in presenza di un rilevante aumento delle attività e della base occupazionale.

Anche il conto economico consolidato denota buoni risultati, grazie al positivo andamento di Etica SGR, unica società del Gruppo, che chiude con un utile appena inferiore ai 3 mln. L'utile consolidato risulta così di circa 6mln (tenendo conto della componente di utile della Banca che già contiene il dividendo prodotto da Etica SGR). L'utile consolidato di pertinenza della Banca è così pari a 4,6 mln.

Il Direttore ricorda a tutti i soci la favola di Esopo che narra della cicala e della formica. Non provando particolare simpatia per questa favola, e per la formica, che nell'era capitalistica rischia - malgrado le intenzioni del suo autore - di legittimare i comportamenti antisociali del banchiere alla *Scrooge*, il vecchio accumulatore avido di un'altra grande favola, di Charles Dickens. Ma è una semplice storia che spiega il senso della previdenza e il valore del fare oggi ciò che potresti non essere nelle condizioni di fare domani. E forse può aiutarci a rispondere ad alcune domande che sono arrivate in questi giorni. Qualcuno si preoccupa che una banca etica, che si dichiara soddisfatta per avere un "alto" utile, forse non è più etica. Non è così. Per due motivi. Il primo è che i nostri valori non sono così banali. Noi facciamo finanza etica. Abbiamo la responsabilità di gestire con sobrietà ed efficienza le risorse che ci vengono affidate. Sobrietà significa senza sprechi e senza distogliere le risorse dalla nostra missione, efficienza significa cercare di ottenere il massimo risultato a parità di risorse. Non tutto si misura con gli indicatori economici. E non tutti gli indicatori economici piacciono a noi che vogliamo costruire un altro mondo finanziario (e sociale). Però: chiudere in utile è indubbiamente un segnale di benessere economico; segnalarlo al mondo esterno - un mondo che usa molto questo tipo di lente per leggere la realtà - fa parte della nostra missione di promozione della finanza etica, per dimostrare che un'altra finanza è possibile. Il secondo punto ha a che fare con la formica di Esopo.

L'utile sarebbe un indicatore controverso se il valore che esso esprime fosse riversato fuori dalla Banca, in particolare ad azionisti massimizzatori di profitto. Ciò genererebbe pulsioni conflittuali nella gestione della Banca e potrebbe essere foriero di distorsioni rispetto alla missione. Sarebbe un comportamento da cicala, o da Scrooge. Invece in questa sede proponiamo di portare a patrimonio quasi interamente l'utile. Perché è valore generato da tutti noi che potrà servire in tempi più difficili. Perché le regole di funzionamento della Banca impongono che la crescita (degli impieghi, dei clienti, ecc.) sia accompagnata da una crescita del patrimonio. Perché oggi le autorità di vigilanza (Banca Centrale Europea, Banca d'Italia, Banco de Espana) pongono un'enorme attenzione agli indicatori di patrimonio di ogni banca. Proprio perché l'esperienza di questi anni ha insegnato che le crisi "ingestibili" sono state quelle delle "banche cicala", mai quelle delle "banche formica". Per dirla con le fiabe, dunque, tra Esopo e Dickens, Banca Etica dice no a Scrooge ma sì alla formica. Gli impieghi continuano a crescere. Il credito utilizzato era pari a 724 milioni a dicembre 2016. +11% nel corso del 2016, +19% dal 2012, mentre il resto delle banche italiane li ha ridotti nello stesso periodo del 9%. Dal 2006 al 2016 gli impieghi di Banca Etica sono cresciuti in media del 13% all'anno. Durante il mese di marzo 2017 abbiamo raggiunto, per la prima volta nella nostra storia, la cifra di 1 miliardo di importo di credito accordato. Anche la raccolta continua a crescere a due cifre. Abbiamo superato 1,2 miliardi a dicembre 2016, +15% nel corso dell'anno, +55% dal 2012, mentre le altre banche hanno registrato un calo del 5%. A dicembre abbiamo superato gli 85 mln, con una crescita del 7% nell'anno. Siamo una collettività di 40mila soci che vede crescere il suo sogno, prendere forma, consolidarsi. Così va letto questo arido numero che è il *cet1*: meno arido di quel che sembra, ci dice quanto è forte Banca Etica, quanto è forte la finanza etica. Oggi possiamo guardare questo grafico ed essere confortati. Anche in questo caso evidenziamo come dal 2012, il patrimonio della banca sia cresciuto del 58% e quello delle altre banche del 18%. Insieme agli impieghi e al patrimonio è cresciuto anche il tasso di copertura del credito deteriorato. +53% nel quinquennio. Stabilizzato attorno al 41-42% del valore dei crediti problematici. Il livello di copertura è molto buono ed è nella media del settore bancario italiano. Ricordiamo che i crediti deteriorati (o non performing loans) comprendono:

- gli scaduti da oltre 90 giorni;
- le inadempienze probabili;
- le sofferenze, che nell'ultimo anno sono cresciute fino ad incidere per l'1% degli impieghi (al netto degli accantonamenti), un valore pari a circa un quinto delle altre banche.

Qualcuno ha chiesto come mai quest'anno abbiamo fatto meno rettifiche dello scorso anno, e qualcuno ha pensato che il buon utile di esercizio possa derivare da una meno prudente gestione dei rischi su credito. Non è così. Il grafico parla chiaro: lo scorso anno eravamo indietro rispetto al livello ottimale che appunto si attesta attorno al 40%. C'era da recuperare e lo abbiamo fatto. Quest'anno manteniamo il livello, pur in presenza di una crescita dei valori assoluti. E poi vanno considerate le crescenti capacità di recupero che la Banca sta dimostrando grazie ad una migliorata qualità del monitoraggio e ad una capacità di relazione che porta i suoi frutti in fase di gestione del credito in difficoltà. Le rettifiche sono ovviamente sempre inserire al netto di quanto viene poi recuperato. La crescita è importante. Ma accanto ad essa va curata la qualità. Che nel caso della finanza etica vuole essere qualità della relazione oltre che qualità del servizio. Quest'anno abbiamo realizzato la prima indagine di customer satisfaction. Ed ecco i risultati. Esprime una soddisfazione generale pari ad almeno 7, l'89% dei nostri clienti, contro una media delle altre banche del 65%. Sono il 51% quelli che arrivano ad una soddisfazione di 8, che per le altre banche è espressa solo dal 34% dei clienti. Ma ciò che più spicca è il livello di percezione (immagine) che i clienti hanno di Banca Etica rispetto a fiducia, lealtà, orientamento al cliente, innovazione e responsabilità sociale: su tutti questi valori la banca si colloca nella fascia più alta, sempre tra 8 e 10. Si conferma l'elevato valore delle reti informali (passaparola) come entry point a Banca Etica. E oggi le reti informali sono anche (non solo, ma molto) digitali. Tra account italiani e spagnoli, siamo arrivati ad avere:

- 46 mila contatti al mese su Facebook (appena partito in italia);
- 150 mila contatti al mese su twitter.

Sono numeri che esprimono già una buona parte delle nostre potenzialità, in termini di nuovi soci e clienti da coinvolgere nella proposta di finanza etica. Che è una proposta di inclusione, oltre che di cambiamento. E il bisogno di inclusione finanziaria è grande. Abbiamo appena completato uno studio che approfondisce la questione per l'Italia, paese che, stando ad un confronto europeo, è indietro rispetto al resto di Europa, Spagna compresa. Abbiamo elaborato un indicatore di esclusione creditizia in base al quale è possibile classificare le province e le regioni italiane. I risultati sono meno scontati di quello che si può immaginare e mostrano sia un livello di urgenza sia una bussola da considerare per il prossimo sviluppo delle nostre attività. Un tema da piano strategico, dove presidio fisico dei territori e sviluppo digitale dovranno incrociarsi. E non bisogna avere paura del digitale. Anzi dobbiamo avere il coraggio di affrontarlo come risorsa straordinaria per i nostri scopi statutari. Non è un caso che ormai del link tra inclusione finanziaria e digitale si parli sempre di più nei paesi emergenti. Perché dove non ci sono banche, dove il tessuto produttivo è più fragile e l'economia è informale, lì comunque tutti (o quasi) hanno accesso ad un telefono cellulare. Anche chi non ha il portafogli, o la ha vuoto, spesso ha un cellulare carico in tasca. Allora è evidente che la strada

della relazione, della promozione culturale, e anche dei servizi bancari passa per questa porta. Lo hanno capito le grandi banche. Lo hanno capito gli operatori non bancari. Ciò contribuirà ad abbassare i costi e a spostare la competizione dal piano finanziario e fisico (il tasso d'interesse, la prossimità) al piano tecnologico. È una sfida che può essere insormontabile per un operatore piccolo come noi. O può essere esaltante per le nostre capacità e specificità, se sapremo giocarla nel verso giusto. Crediamo in questa seconda prospettiva e su di essa stiamo lavorando. Un esempio per tutti Satisfay, l'innovativa applicazione per i pagamenti via smartphone. Chi di voi, in Italia, ancora non lo avesse scaricato, lo faccia subito, col codice ETICA. In Spagna stiamo lavorando perché arrivi presto. In ogni caso dobbiamo essere consapevoli delle grandi opportunità che le tecnologie digitali aprono alla finanza etica, per lo sviluppo domestico e per quello internazionale. A questo proposito, possiamo essere orgogliosi di quanto sta prendendo corpo nell'ambito del microcredito nel sud del mondo. Abbiamo messo a fuoco e strutturato un partenariato che ci consente di arrivare in molti paesi, lo vedete nella cartina: dal centro al sud America, dal Maghreb all'Africa sub sahariana, dall'Europa dell'est alla Palestina, dall'Asia all'Oceania. Con queste organizzazioni strutturiamo partnership finanziarie per potenziare le loro risorse e valorizzare le loro competenze sul campo. A fine 2016 erano 12 milioni di euro le risorse investite, tra equity e debito, con un significativo effetto moltiplicatore, che ci consente di dire che - grazie al contributo di Banca Etica - sono stati circa 30mila i beneficiari finali. Anche questo è finanza etica, anche questo possiamo continuare a fare tutti insieme, se continueremo a sostenere e a rafforzare banca etica, in Italia e in Spagna.

Il Presidente ringrazia il Direttore Messina e passa la parola a Luca Mattiazzi, Direttore Generale di Etica sgr, per una illustrazione sull'andamento della società.

Il Signor Mattiazzi ricorda che nel 2016 la società chiude con un utile che sfiora i 2.988 milioni di euro e si conferma leader nel mercato dei fondi etici in Italia con un patrimonio gestito di 2.923 milioni e con 160.263 clienti. Egli ricorda ancora che Etica SGR ha destinato l'utile di euro 2.385.000 a dividendo, euro 100.000 a riserva legale; euro 513.549 a fondo oneri futuri, finalizzati alla realizzazione di attività di erogazione. Gli ambiti di erogazione sono:

- L'educazione alla finanza etica e al risparmio popolare;
- Progetti di ricerca e sviluppo sulla finanza etica, per esempio promuovendo assegni di ricerca, borse di ricerca, dottorati, etc.;
- La promozione di attività economiche ad alto valore sociale o ambientale, anche attraverso il sostegno di società non profit (imprese sociali, società benefit, coop sociali, etc.), imprese giovanili, innovative e green.

Il Presidente ringrazia Luca Mattiazzi e passa la parola a Simone Siliani direttore della Fondazione Finanza Etica.

Il Signor Siliani ricorda che durante il 2016 vi è stato il lavoro di revisione che ha trasformato la Fondazione Culturale Responsabilità Etica in Fondazione Finanza Etica ove nomina sunt consequentia rerum. Si è voluto cambiare il nome per esplicitare l'ambito di operatività della Fondazione e segnalare chiaramente il legame con Banca Etica; si è cercata una maggiore integrazione con le diverse componenti del sistema Banca Etica; si è integrato il lavoro della Fondazione con la Fondazione Fiare e l'Area Spagna; Oggi si sono individuate le tre principali Aree di lavoro:

- Area sostegno alla promozione della finanza etica;
- Area ricerca sui temi della RSI e sul mondo delle imprese;
- Area campagne e informazione.

Ambiti di rafforzamento istituzionale e operativo della Fondazione saranno:

- il Coordinamento e sostegno ad altri componenti del Sistema BPE;
- la Formazione e collaborazione con Università e centri di ricerca;
- l'Elaborazione e partecipazione a progetti europei.

Il Presidente ringrazia Simone Siliani e passa la parola al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Gaetano D'Angelo.

Il dott. D'angelo da' per letta la relazione al bilancio integrato e consolidato e legge l'ultima parte della relazione come riportata di seguito:

“Signori Soci,

le considerazioni svolte nella relazione ci consentono di ritenere che il progetto di bilancio, sottoposto dal Consiglio di Amministrazione con la relativa documentazione all'approvazione dell'Assemblea, sia idoneo a rappresentare la realtà aziendale della società al 31 dicembre 2016 in modo veritiero e corretto secondo le norme di legge, per cui esprimiamo parere favorevole alla proposta di approvazione del progetto stesso e della relazione sulla gestione, nonché alla correlata proposta in merito alla destinazione dell'utile d'esercizio che non è in contrasto con norme di legge regolamentari o previsioni statutarie.

Padova, lì 13 aprile 2016

Il Collegio Sindacale

Gaetano D'Angelo (Presidente)

Cecilia Mannucci (Sindaco effettivo)

Matteo Zagaria (Sindaco effettivo)".

Il Presidente Biggeri ringrazia il Collegio Sindacale per il prezioso lavoro svolto.

Il Presidente dichiara aperta la discussione che verterà sul punto 2 all'ordine del giorno: Approvazione del Bilancio di esercizio individuale 2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti; dà la parola a coloro che hanno in precedenza chiesto di intervenire facendone apposita richiesta, secondo le modalità comunicate in apertura dei lavori.

Vengono di seguito integralmente riportati gli interventi scritti, depositati agli atti della società, per gli altri si procede alla verbalizzazione in forma sintetica. Egli constata che nessun socio ha richiesto di intervenire sul punto dalla sala spagnola e passa la parola alla sala italiana dove la Vicepresidente Fasano comunica che vi sono 5 richieste di intervento.

Interviene il socio **Giorgio Cattaneo**:

"Note positive – pag. 101 (ndr: del fascicolo dei documenti predisposto per i soci) l'importo dei finanziamenti accordati ed effettivamente utilizzati dalla clientela è cresciuto del 9,2%: cosa positiva. – pag 9 è stato ottenuto che la finanza etica sia ora riconosciuta dalla legge ed abbia sconti fiscali: finalmente un'azione di lobbying ben condotta, a differenza del 2012, quando i soci furono invitati a mandare migliaia di e-mail al deputato che stava conducendo la discussione della legge di Bilancio, e solo dopo vari giorni si capì che proprio quel deputato era anch'egli socio nostro! – pag 49 I 3,7M di nuovo capitale ottenuti con la bonus share sono buona cosa: semmai possiamo chiederci perché l'offerta sia stata avviata con 3 mesi di ritardo, cioè solo ad agosto. Al riguardo, cerchiamo di restare allegri. Talvolta mi chiedo anche: "Come mai, dopo avermi deferito ai probiviri e fatto condannare senza interrogatorio nel 2013, dopo avermi minacciato di querela ed espulsione nel 2016 quando feci sapere il danno subito dai soci con la questione Costigliola, come mai quando ho portato invece soldi per sottoscrivere nuove azioni li hanno subito accettati? E quando poi ho portato 60.000 euro per un certificato di deposito destinato ai futuri studi dei nipotini, anche questi me li hanno subito accettati? - NOTE NEGATIVE - Troppi soci stanno ottenendo che la Banca riacquisti le loro azioni e molti ci abbandonano. La perdita di azioni e capitale è impressionante:

'13: 16.703+13.503=30.206 con una perdita di 1,7M circa

'14: 16.645 con una perdita di 1,0M circa

'15: 24.115 con una perdita di 1,4M circa

'16: con una perdita di 1 5M circa.

Prospetti informativi all'autorità di borsa - Leggo che Banca d'Italia già ad inizio '16 tentò di porre un freno. Leggo anche che troppo tardi a dicembre, il CDA è intervenuto per potersi disfare delle tante azioni che aveva riacquistate (pag. 78 ce ne sono rimaste sul gobbo oltre 2.200): sarebbe ora che l'area soci pensasse a come usare i soci organizzati sul territorio (GIT) per frenare gli abbandoni. Che obiettivo ha avuto il CDA nel comperare a caro prezzo da Banca Popolare di Milano il 5% di Etica S.g.r. prendendone così la maggioranza e cacciandone l'ex direttrice generale Alessandra Viscovi, persona seria? Per favore solo verità nella risposta; nessuna ipocrisia! A noi soci tutto questo è costato molto:

pag. 200 1,4M per prendere la maggioranza in Etica S.g.r. + punto 6 OdG La metà dei circa 250K di indennità per "cessazione anticipata dalla carica". Cosa ci abbiamo guadagnato, cosa ci guadagneremo in prospettiva? Pag. 236 Solo 120K nel 2016: di questo passo ci metteremo 12 anni a recuperare i costi di questa operazione che finora ha solo prodotto danni al nostro patrimonio ed alla reputazione della nostra Banca!".

Interviene il socio **Franco Napoli**:

"(Coordinatore Git Torino/Aosta) - positivi i risultati di bilancio 2016 (soprattutto per aumento margine di intermediazione: + 3,6 mln e diminuzione di rettifiche di valore su crediti: - 4,7 mln). Relazione molto curata ed analitica contiene dati interessanti ed anche inediti (ad esempio elenco soci di riferimento). Necessario valorizzare contributi dei soci attivi nelle discussioni sulle politiche e strategie senza appesantire un diagramma associativo molto complesso e spesso poco efficace (le decisioni e responsabilità gestionali devono rimanere in capo al CdA e alla Direzione). Per sua natura questa sede istituzionale non può consentire significativi spazi di approfondimento e dibattito per questo motivo come Git abbiamo proposto da tempo di effettuare nei Coordinamenti di Area una discussione annuale con rappresentanti della Direzione su bilancio e strategie della Banca, anche per approfondire i vincoli normativi e di mercato che condizionano le scelte della Banca. Il dibattito sull'eticità delle nostre scelte ripropone la dialettica tra "fondamentalisti" e "realisti". Ai "fondamentalisti" chiedo ad esempio se pensano che i 675 milioni di titoli di stato della nostra tesoreria che nel 2016 hanno contribuito al nostro bilancio per circa 9 milioni tra interessi e plusvalenze, siano rivolti solo al welfare o simili. Banchieri ambulanti: c'è una trattativa in corso ed è necessario rispettare i ruoli delle parti. Voglio solo sostenere che i soci attivi devono poter conoscere i contenuti degli accordi e contribuire in prospettiva a trovare punti di equilibrio tra necessità di crescita della Banca e coerenza con aspetti valoriali. E' giusto interrogarsi sulle innovazioni digitali nel settore senza dimenticare però modalità di sviluppo più tradizionali (accordo Intesa Sanpaolo con i tabaccai in Piemonte / aperture di nuovi sportelli della Banca d'Alba). Fondazioni: il bilancio 2016 evidenzia che la quota di capitale da loro sottoscritta è aumentata di 767 mila euro senza menzionare la significativa sottoscrizione della Fondazione Cariplo. Le

scelte nei confronti delle Fondazioni non possono essere delegate a livello locale e soprattutto potrebbe essere discutibile un atteggiamento diversificato tra due Fondazioni che sono il primo ed il secondo azionista di Intesa Sanpaolo. Sviluppo mutualità per i soci: positive le scelte della Banca di diversificare maggiormente le condizioni tra soci e non soci. Per sviluppare "soci in rete" valutare l'ipotesi di mantenere gli sconti per i soci ma di anche di prevedere la possibilità di acquisto da parte dei non soci. Evidenzio come punto negativo la mancanza assoluta di informazione e dibattito sulla creazione delle due holdings nel settore del BCC, tenendo conto soprattutto del forte intreccio fino ad oggi esistente sia sul piano operativo informatico che sul piano finanziario con Cassa Centrale Banca e affiliati. Chiedo infine quale sia il costo del nuovo sistema informativo della Banca."

Interviene il socio **Gianni Vernocchi**:

"Gianni Vernocchi Presidente di "Etica, dignità e valori - Associazione Stakeholders Aziende di Credito", Onlus che svolge l'azionariato attivo nelle assemblee delle banche. L'assemblea di quest'anno rappresenta una provvida occasione per raccogliere idee e proposte per elaborare il Piano Strategico di Banca Etica per il triennio 2018-2020, auspichiamo che il gruppo bancario valorizzi il ruolo civico e costituzionale alla famiglia, tramite:

- la definizione di apposite politiche creditizie per incoraggiare la costituzione di nuove famiglie;
- la promozione di un "Fondo di Credito per i nuovi nati", anche in risposta del grave declino demografico che mette a rischio il futuro sviluppo dell'Italia e dell'Europa;
- si agevoli l'accesso al credito alle imprese familiari e si rafforzi la consulenza per la costituzione di reti di imprese e per il passaggio generazionale delle attività;
- che, sempre a servizio della famiglia, si studino forme di consulenza ai patrimoni degli anziani, rafforzando, in stretto rapporto con i Tribunali, i servizi a favore degli amministratori di sostegno e dei tutori.

Confidiamo infine che Banca Popolare Etica:

- rafforzi le iniziative di cooperazione internazionale, tramite la collaborazione con le istituzioni nazionali e comunitarie, per ampliare il credito ed i servizi verso iniziative di reciproco sviluppo, che tutt'ora rappresentano quote marginali degli impieghi;
- si consolidi l'attività creditizia a supporto degli immigrati per una loro piena integrazione culturale e sociale, che vada ad incoraggiare le iniziative imprenditoriali con forti basi civiche ed etiche;

Proprio per avere le disponibilità per supportare tali iniziative, auspichiamo che Banca Etica snellisca la struttura dei costi che presenta un cost income al 73,46% superiore di oltre venti punti percentuali rispetto al dato di Intesa Sanpaolo con Banca Prossima che è al 51%. Anche in virtù della crescita del credito deteriorato, pur con indici largamente inferiori al sistema bancario formuliamo la speranza, di politiche di frazionamento su importi medio piccoli dello stock degli impieghi alla clientela, ricordavamo nel 2015 che su 416 milioni di impieghi deliberati, ben 281 erano per importi rilevanti di competenza del Comitato Esecutivo e del Consiglio di Amministrazione. Porgiamo i nostri più cordiali e sinceri saluti ai soci ed alle autorità istituzionali del gruppo bancario Banca Popolare Etica."

Interviene il socio **Sergio Morelli**:

"Esaminando il bilancio sia dal punto di vista della situazione patrimoniale che da quello del conto economico mi sono sentito confortato dai risultati che emergono alla fine dell'esercizio 2016. Tutti i principali aggregati patrimoniali mostrano tassi di crescita positivi, in particolare la raccolta e gli impieghi mostrano una dinamica percentuale più accentuata rispetto al sistema bancario, anche se poi in valori assoluti non si tratta di grandi cose. Anche gli NPL (le sofferenze) mostrano una qualità del credito assolutamente positiva: basti pensare che tra Banca Etica e il sistema bancario vi è una differenza a livello dei valori lordi di oltre 10 punti percentuali a nostro favore. In particolare poi a livello delle sofferenze nette sugli impieghi la nostra Banca si attesta all'1% (dato particolarmente basso) quindi a circa un quinto delle sofferenze nette del sistema. Qui mi sembra doveroso esprimere un plauso all'operato della Banca, e contemporaneamente esprimere una considerazione positiva nei confronti del terzo settore in generale, che sembra avere retto bene in questi tempi di crisi dell'economia. Detto questo però credo di poter dire che su due punti la Banca deve cambiare passo. Il primo è una maggiore attenzione alla struttura dei costi sia operando nella direzione del loro contenimento sia puntando ad una maggiore efficienza organizzativa. Infatti, mentre negli ultimi tre anni il sistema bancario ha ridotto il cost/income di quasi 20 punti scendendo abbondantemente sotto il 50%, noi veleggiamo ancora attorno al 75%: un livello inaccettabile, che se non migliorato, potrebbe avere ripercussioni negative sul conto economico. L'altro punto critico sul quale riflettere è la scarsa dinamica della Banca per quanto riguarda la sua presenza nel nostro mercato di riferimento. E' vero che gli impieghi e la raccolta sono cresciuti, ma la loro dimensione si colloca abbondantemente sotto all'1% della dimensione complessiva del mercato. La nostra principale concorrente, Banca Prossima, mostra tassi di crescita molto superiore ai nostri: mentre cinque anni fa avevamo più o meno lo stesso volume di impieghi, lo scorso anno loro ne avevano due volte e mezzo più di noi. Del resto basta guardare a questo paio di dati per capire che dobbiamo darci da fare di più:

- la raccolta per dipendente del sistema di circa il 50% in più rispetto alla nostra (€ 11.779 il sistema- € 7,910 la nostra);
- gli impieghi per dipendente sono poi più del doppio rispetto ai nostri (€6.693 il sistema- 3.244 i

nostri).

Che dire: se non vogliamo condannarci all'irrelevanza, se vogliamo che l'etica pervada maggiormente il sistema bancario dobbiamo cambiare velocemente passo."

Interviene il socio **Giuseppe Zanotto**:

"Cari socie e soci, partendo dal fatto che non mi è possibile votare favorevole il bilancio 2016 e votare una mozione per una diversa ripartizione degli utili rispetto alla proposta del c.d.a., essendo previsto un unico voto per entrambi i punti, al fine di permettere ai soci per le prossime assemblee di votare separatamente l'approvazione del bilancio dalla destinazione degli utili, essendo i due punti fondamentalmente diversi (rif. art. 49 e 50 Statuto), si chiede di separare in futuro tali punti nell'ordine del giorno, allegando nella convocazione e nel sito web anche i testi che si andranno a votare in assemblea, con una breve nota che aiuti i soci a capire i punti salienti delle due votazioni. Si chiede in particolare che tali note riportino un maggiore dettaglio sui motivi delle scelte del c.d.a. per la ripartizione e destinazione degli utili ed in particolare delle somme per sostegno all'economia sociale e beneficenza. Tutti i soci con tale separazione potranno approvare o meno, online o in assemblea, il bilancio (che non è emendabile in assemblea). Potranno poi esprimere un voto, anche diverso, in merito alla destinazione degli utili, ovvero votare eventuali emendamenti in assemblea modificativi alla proposta del c.d.a. per quella parte che lo statuto prevede possa essere modificata dall'assemblea dei soci la ripartizione degli utili. Con tale procedura i soci che voteranno online, anche prima dell'assemblea, potranno votare in modo più consapevole, non vedersi annullati (come accade ora) sia i voti sul bilancio che sulla ripartizione degli utili in caso di approvazione di mozioni sulla destinazione degli utili in quanto unica votazione per entrambi. Con la separazione in due punti verranno eventualmente annullati in caso di mozioni solo i voti online relativi alla ripartizione degli utili e non anche quelli sul bilancio, come accade ora. Si chiede che tale raccomandazione sia acquisita agli atti del verbale dell'assemblea e che il verbale assembleare sia pubblicato sul sito web come già fanno per trasparenza altre banche popolari che lo rendono accessibile a chiunque, soci e non soci, sul proprio sito web (esempio: Banca Popolare di Sondrio). Cari socie e soci, l'utile di bilancio anno 2016 al netto delle riserve di legge (minimo 20%) può essere destinato dall'assemblea ai soci a titolo di dividendo (su proposta del c.d.a.) e per un quota non superiore al 10% per assistenza e sostegno dell'economia sociale o beneficenza (su proposta dell'Assemblea art. 50 statuto) da ripartirsi a discrezione del c.d.a., sentito il parere del Comitato Etico. Il c.d.a. per il bilancio dell'anno 2016 propone all'assemblea di destinare 200.000 € per l'economia sociale o beneficenza ed il rimanente a riserva statutaria. Considerando che non viene distribuito alcun utile ai soci, accantonando alcuni milioni di euro per rafforzare patrimonialmente la banca, si chiede all'assemblea di considerare che la forza e lo sviluppo della banca risiedono anche nei soci ed in particolare nei soci attivi sui territori con i GIT che promuovono la finanza etica, si propone all'Assemblea di modificare il punto 2 all'o.d.g. aumentando da 200.000 € a 431.789 € (10% dell'utile netto, massimo ammesso) le somme per economia sociale e beneficenza con contestuale riduzione dell'accantonamento a riserva statutaria a 3.454.312 € (di cui 10% minimo per legge 431.789 € + 3.022.523 € volontario). Testo mozione: *in conformità a quanto previsto dalla legge e dallo statuto sociale, vi proponiamo di ripartire l'utile netto come segue:*

-euro 431.789 a riserva legale (in ragione del10% dell'utile netto)

- euro 3.454.312 a riserva statutaria

-euro 431.789 a beneficenza

Viene inoltre fatta raccomandazione al c.d.a., sentito il Comitato Etico, di destinare 231.789 € interamente per sostenere iniziative ed attività sui territori per assistenza e sostegno dell'economia sociale o beneficenza per gli anni 2016-17-18, in aggiunta alle somme annuali previste per le Aree ed i GIT, per metà divisa per le 5 aree e per metà divisa per ciascun GIT, per progetti d'area o locali, anche in comunità d'azione, rendicontando il tutto come di consueto al forum d'area".

Il Presidente Biggeri ringrazia i soci per i propri interventi e chiede al Direttore Messina di iniziare con le risposte.

Il Direttore Messina spiega le cause che hanno determinato i ritardi nella pubblicazione del prospetto informativo ad agosto 2016. Ritardo per nulla dipeso dalla struttura ma collegato alle particolari attenzioni che l'istituto di vigilanza ha posto sul tema dopo i recenti casi di cronaca bancaria.

Per quanto riguarda la perdita di soci vi è un'uscita fisiologica, un'uscita determinata dal bisogno di liquidità ed infine un'uscita determinata - molto raramente - da qualche forma di delusione verso il progetto. Stiamo attentamente monitorando il fenomeno. Il Consiglio di Amministrazione ha sempre dimostrato un livello di apertura prediligendo l'attenzione alla persona prima che ai numeri.

Per quanto riguarda la domanda su Etica SGR e sulla ex Direttrice, specifica che pur non ritenendo opportuno entrare nel merito, è doveroso ricordare che si è giunti ad accordo consensuale per la chiusura del rapporto, con soddisfazione di entrambe le parti.

Per quanto riguarda le osservazioni sollevate sull'accordo in trattativa per i Banchieri Ambulanti ricorda che come Direttore è chiamato a garantire equità interna e privacy sui redditi e questo impedisce di rendere pubblico un accordo non ancora concluso tra le parti.

Per quanto riguarda il dibattito sulle BCC, precisa che vi sono stati ampi ragionamenti fatti all'interno del Cda

e in Direzione, e comunque nulla impedisce ai soci la discussione, che anzi fa sempre incoraggiata su temi così strategici.

Sul tema sollevato con particolare riguardo al cost income della Banca è necessario ragionare sulla complessità all'interno dei numeri riportati in bilancio. Il cambio IT ha un piano complessivo di costi per 1,5-2 milioni per anno ed è orientato a massimizzare la produttività e far cambiare proprio il cost income futuro. Il lavoro sul cost income è doveroso ma concentrandosi sul corretto fattore del rapporto, che nel nostro caso non è il costo ma il denominatore, cioè i ricavi. Tutti i soci sono a conoscenza della sobrietà degli stipendi di tutta la struttura, ora è necessario far crescere la capacità di generare più reddito a parità di costi e questo lo si fa con la nuova tecnologia per liberare il tempo del collega e mettere valore nelle relazioni personali con il cliente. Ricorda che ogni paragone con Banca Prossima non ha alcun valore in quanto non è possibile considerarla un competitor, si tratta di un istituto che consolida il proprio bilancio con la Capogruppo Intesa San Paolo, banca profit, che ha migrato in Banca Prossima tutti i suoi clienti provenienti dal mondo cattolico transando i proventi dell'8 per mille, una banca che si sporca le mani con attività che noi abbiamo ampiamente rifiutato in violazione all'antiriciclaggio con paesi in guerra. Non è né un concorrente né un modello da seguire.

La platea accoglie con un applauso quanto espresso dal Direttore.

La Vicepresidente Fasano chiede di intervenire per sottolineare che, sul modello distributivo, è già nell'intenzione del Consiglio lavorare sul territorio e invita i soci a discuterne nei lavori che seguiranno l'Assemblea. Sottolinea che la Banca deve sperimentare nuovi spazi dell'economia civile e sociale ma che questo non significa abbracciare tutto bensì operare delle scelte precise.

Il Presidente risponde agli interventi dei soci iniziando da quello del socio Cattaneo per la parte relativa ad Etica SGR, egli sottolinea che l'acquisto del 51% consente comunque alla Banca di lavorare con gli altri soci. Il costo rispecchia il valore dell'azienda. Per quanto riguarda la Direttrice Viscovi, persona assolutamente seria ed ottimo dirigente, ricorda che il rapporto si è concluso in modo consensuale tra le parti.

Il Presidente passa quindi alla risposta alla raccomandazione ed alla mozione presentate dal socio Zanotto. Ricorda che la raccomandazione riportata a verbale sarà presa in carico dal Consiglio di Amministrazione che la valuterà con attenzione. Sulla destinazione dell'utile a liberalità vi è già un progetto di come si potrà lavorare in futuro. Verrà anche studiata una modalità di voto che permetta all'assemblea di esprimersi separatamente dal bilancio, votando a parte per la destinazione dell'utile, egli, tuttavia invita il socio ad una lettura completa degli articoli dello Statuto citati.

Per quanto riguarda la mozione proposta, invece si ritiene che la stessa non sia da accogliere, la proposta non è adeguatamente motivata, non viene supportata da elementi di conoscenza del completo andamento aziendale. Il progetto di bilancio con proposta di destinazione dell'utile risente di una valutazione da parte del Consiglio approfondita, sia attuale che prospettica. La mozione così proposta muterebbe i parametri già comunicati per obblighi normativi a Banca d'Italia. Egli ricorda, inoltre che la votazione on line richiede un particolare rispetto per i soci a cui, accogliendo la mozione, vedrebbero annullato il proprio voto.

La Vicepresidente Fasano, in aiuto dalla sala italiana ripete la risposta del Presidente puntualizzandone il contenuto.

Alle ore 13.17 il Presidente dichiara aperte le votazioni relative al punto 2 all'ordine del giorno: Approvazione del Bilancio di esercizio individuale 2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti.

Il Presidente Biggeri dichiara chiuse le votazioni e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti 2, 6, 7, 8 e 9 dell'ordine del giorno avverrà al termine della trattazione dei punti citati.

Il Presidente passa alla trattazione del **punto 4 all'ordine del giorno *Relazione del Comitato Etico***. Cede quindi la parola alla Presidente del Comitato Etico Marina Galati che si avvale di un supporto visivo.

La presidente del Comitato Etico Marina Galati pone la domanda su quale sia il valore di un Comitato Etico nel Sistema Bancario e di quale sia il ruolo di un Comitato Etico nelle banche. Da una ricerca effettuata sul ruolo dei Comitati etici nelle 36 Banche aderenti alla GABV - Global Alliance for Banking on Values emerge che i comitati etici vengono per lo più nominati dal Consiglio di Amministrazione o dalla Direzione generale pertanto è un'unicità avere un Comitato Etico eletto dall'Assemblea dei Soci. Quello che emerge, analizzando le relazioni del comitato etico di questa Banca, presentate all'assemblea dei soci dal 2000 ad oggi è la delicata sfida nel porsi come co-produttori di una visione, insieme ai Portatori di Valore, nello stare nel cambiamento. Il Comitato etico è in continuo dialogo con la base sociale ed i suoi organismi, con un'azione di ascolto, incontro e confronto. Per essere una comunità socio-economica pro-attiva e costantemente impegnata nell'agire un'economia tessuta su trama sociale. Il Comitato etico opera l'esercizio di una critica onesta e costruttiva in un dibattito etico, lasciandosi sfidare da domande che interrogano, alimentano e nutrono un ecosistema. Rimane aperta una riflessione come dialogare con quei soci che non partecipano nelle nostre strutture associative territoriali. Nuove forme di comunicazione andranno ricercate per facilitare quel dialogo e quelle relazioni.

La Presidente Galati ricorda, infine la stretta relazione che si è tenuta tra Italia e Spagna.

Il Presidente Biggeri ringrazia la Presidente Galati e coglie l'occasione per ringraziare tutto il Comitato Etico uscente, per il prezioso lavoro svolto e l'aiuto di questo organo al Consiglio di Amministrazione. La

Vicepresidente Fasano consegna alla Presidente Galati un mazzo di fiori omaggiando in questo modo tutta la componente femminile del Comitato Etico.

Il Presidente Biggeri procede con la presentazione del **5° punto all'ordine del giorno: "Comunicazione sulle operazioni con le parti correlate"**. Egli dà la parola al Consigliere Carlizzi che spiega che la comunicazione di tali operazioni all'assemblea avviene in attuazione di quanto previsto dall'art. 2391-bis del Codice Civile, dal Regolamento sulle operazioni con parti correlate adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 come successivamente modificato con delibera n. 17389 del 23 giugno 2010, nonché della vigente normativa della Banca d'Italia. Ricorda la composizione del Comitato Parti Correlate formato da lui stesso quale Presidente, dalla Consigliera Nicoletta Dentico e dal Consigliere Giacinto Palladino.

Precisa che nel corso dell'esercizio 2016 non è stata deliberata alcuna operazione con parti correlate, che, ai sensi del Regolamento Consob, debba essere comunicata all'Assemblea.

Il Presidente Biggeri passa alla trattazione del **punto 6: Delibera 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"**.

Egli dà la parola alla Vicepresidente Fasano che illustra il documento sulle politiche retributive del Gruppo Banca Popolare Etica, documento che intende garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi e i meccanismi di remunerazione che regolano le aziende componenti il gruppo.

La Vicepresidente da' per letto il documento nella sua completezza e ricorda che il sistema di remunerazione del Gruppo Banca Popolare Etica si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso, un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto. Tale rapporto garantisce una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale in quanto non si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse.

La Vicepresidente comunica 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.

Il Presidente constata che nessun socio della sala spagnola ha richiesto di intervenire sul punto mentre vi sono 4 interventi dalla sala italiana e pertanto passa la parola alla Vicepresidente Fasano che invita i soci che ne avevano fatto richiesta, ad intervenire. Si ricorda che verranno di seguito integralmente riportati gli interventi scritti, depositati agli atti della società, per gli altri si procede alla verbalizzazione in forma sintetica. Interviene il socio **Andrea Battinelli**: (n.d.r.: il socio Battinelli ha scelto di utilizzare la forma femminile per tutti sostantivi generici in luogo della comune forma maschile)

"L'oggetto del mio intervento è stato parzialmente anticipato nel corso della discussione del punto 2 all'odg, ma risulta particolarmente pertinente in questa discussione del punto 6: la trattativa delle banchiere ambulanti. Infatti, nella sezione E del documento che l'Assemblea è chiamata a discutere ed approvare, e che ha tale specifico titolo (Banchieri ambulanti), si dà notizia della trattativa in corso con le organizzazioni sindacali per il rinnovo del contratto di agenzia, e se ne illustra l'ipotesi in discussione, che viene articolata in 3 punti-capoverso. Al punto 2 si manifesta la necessità di pervenire ad una revisione del contratto (non ancora raggiunta, evidentemente), "...con l'obiettivo di porre maggiore enfasi sulla generale propositività

commerciale...” ed alla definizione di un nuovo ruolo delle BA, “...più orientato allo sviluppo, valorizzandone attitudini e competenze in ambito consulenziale...”. Al punto 3 si auspica la formazione “...di uno strumento contrattuale più adeguato e pronto a rispondere alle mutevoli esigenze della clientela e alle dinamiche di mercato.” Siamo così chiamate a formulare un giudizio su questa impostazione, che è quella con cui gli organi deputati della banca, nella fattispecie il direttore generale, intendono condurre e concludere la trattativa in questione, ormai aperta da circa 3 mesi; ed eventualmente a precisarne ed orientarne le linee di comportamento nella fase conclusiva. Ciò non lede, anzi rafforza, le prerogative del direttore generale al quale, come stabilito dallo statuto vigente (art.47), “... è affidata l’esecuzione delle delibere sociali”; e che provvede anche in materia di compensi (e di molto altro che qui non rileva) non di propria puramente autonoma iniziativa, ma “...sulla base delle deleghe affidategli dal consiglio di amministrazione...”. Deleghe che non c’è davvero motivo di attribuire, come si dice, “in bianco”. La nostra infatti non è una banca normale; e non è, né può essere del tutto normale, la trattativa che la banca conduce con le proprie banchiere ambulanti. Per fare un adeguato paragone, così come le nostre istruttorie-mutuo sono molto diverse da quelle di una banca qualunque, perché noi siamo Banca Etica, e curando insieme all’istruttoria tecnica del mutuo anche quella cosiddetta socio-ambientale facciamo alla cliente delle domande che normalmente non si aspetterebbe di ricevere (e che magari ritiene estranee alla prassi consolidata del mondo degli affari, mentre su di esse la nostra discussione comprende nientemeno che i Git), altrettanto le nostre trattative sindacali non possono che essere molto diverse da quelle di una banca qualunque, non possono iscriversi in modo scorrevole, liquido, nell’alveo ben tracciato delle relazioni industriali tradizionali, per la presenza per così dire di attriti di carattere valoriale, che ne rendono lo svolgimento forse più prudente e sinuoso ma certamente più illuminato da principi etici, (circostanza che potrebbe meravigliare chi vi si apprestasse a compiere la propria opera di rappresentanza in modo di routine). E sono molto diverse perché appunto seguite attentamente, e preventivamente nella loro linea ispiratrice, dalla base sociale; la quale veglia e cura con partecipazione (anche emotiva), dall’esterno ma non in isolamento, i loro sviluppi. Non occorre aggiungere che la stragrande maggioranza delle dipendenti e delle banchiere ambulanti è nostra socia, e non può sentirsi espropriata di questa prerogativa durante una trattativa, per conferire “pieni poteri” di rappresentanza a chicchessia, magari chiudendosi la bocca in materia con le proprie consocie nei git finché la contrattazione è in corso. Sarebbe altrimenti l’unico caso di mancata comunicazione tra responsabilità operativa e iniziativa sociale nei territori, l’unico improvviso arresto della comunità d’azione. Così, il direttore generale sollecita e attende in via preliminare la formazione di una consapevolezza profonda nella base sociale intorno alle linee che ispireranno la conduzione della trattativa, perché sa che questa consapevolezza e gli orientamenti che ne conseguono gli conferiranno massima forza, e rispetto, nell’esecuzione del compito di cui ha piena responsabilità. Del pari, il consiglio di amministrazione con largo anticipo costruisce e alimenta la rete di iniziative tese a formare questa consapevolezza, ed a raccoglierne gli orientamenti, onde riempire di contenuti ampiamente compresi e generalmente condivisi la delega che attribuisce al direttore generale. Ora potrei cogliere nello sguardo di qualche giovane socia che ascolta queste parole come un’ombra di perplessità, quasi a chiedere “ma le cose stanno veramente così?” Ma, nel caso, io le rispondo: “Confida: forse le cose non stanno esattamente così, ancora, ma presto lo faranno, perché questa è Banca Etica, una banca speciale.” Così speciale, da avere tra i propri soci di riferimento addirittura un sindacato del mondo bancario; il quale, come ogni nostro socio di riferimento, sa che questo suo ambito titolo costituisce in primo luogo un compito ed un impegno oltre che un privilegio, ed ha o si accinge ad avere tutte le carte in regola per svolgere quel ruolo speciale nella trattativa di cui abbiamo bisogno: favorire che ogni possibile attrito valoriale, ogni possibile difformità rispetto ad una trattativa ordinaria diventi un illuminante stimolo; e conciliare così in questo frangente gli eterni corni del dilemma che ci definisce fin dalla nostra nascita, essere banca, ed essere etica. In questi mesi, le socie attente seguono con affettuosa, costante partecipazione gli sviluppi della trattativa, ben consapevoli che dettagli numerici e percentuali sono affari da specialisti sindacali, ma profondamente convinte che se in un qualunque momento la banchiera ambulante del proprio territorio non è entusiasta del proprio lavoro, non si sente pienamente riconosciuta nella propria ispirazione valoriale, tutta l’iniziativa territoriale della base sociale ne risulta depressa. In una sola parola, le socie di Banca Etica amano le proprie banchiere ambulanti. Un vero e proprio nuovo scandalo bancario: c’è amore, in Banca Etica. È in nome di questo amore che la trattativa delle banchiere ambulanti, come l’interesse più alto, è la trattativa di noi tutte. Esse vinceranno.

Interviene la socia e dipendente **Alice Pesiri**:

“Buongiorno a tutti. Sono socia dal 1998 e lavoratrice dal 2003. Di strada, con questa Banca, penso di averne fatta un bel po’. Condivido con la direzione la forte esigenza di una crescita della Banca in quanto crescita della finanza etica. Siamo già cresciuti in questi anni, ma rimaniamo una Banca piccola e sono la prima ad essere frustrata, a non accontentarmi. Tuttavia la crescita di per sé non è un valore assoluto ed io non desidero crescere a tutti i costi, a qualunque prezzo. Ci sono due cose a cui non voglio rinunciare. La prima è la partecipazione dei soci. Più la banca diventa complessa più rischiamo che la partecipazione si riduca a formalità, che le asimmetrie informative incanalino i consensi verso decisioni più o meno già prese. La partecipazione va quindi attivamente promossa, con dispendio di tempo e risorse, come peraltro abbiamo già dimostrato di saper fare in occasione del regolamento elettorale l’anno scorso. La seconda cosa a cui

non sono disposta a rinunciare è la libertà di vendere solo i prodotti che ritengo più adatti ai nostri clienti, senza il peso di premi, incentivi, provvigioni o qualsiasi altro motivo di interesse personale ad incalzarmi. Perché l'interesse più alto è quello di tutti e non il mio, sia che io lavori in filiale o che sia banchiere ambulante, come sono stata. Perché chi vende i prodotti di Banca Etica non può essere un fornitore di servizi, deve essere parte integrante del nostro progetto. Voterò quindi no a questo documento, in quanto ritengo che al suo interno vi siano elementi che avrebbero richiesto una ben maggiore partecipazione dei soci, affinché essi potessero approfondire i contenuti con senso critico, e in quanto tale documento introduce o accentua modalità di remunerazione sulle quali non sono d'accordo per i motivi appena esposti. Vi ringrazio."

Interviene la socia e dipendente **Matilde Strippini**:

"Buongiorno a tutti, Mi chiamo Matilde Strippini, sono socia dal 2000 e lavoro in Banca Etica dal 2005, e mi dedico all'attività sindacale dal 2015. Una breve premessa: le OOSS, stakeholders di BE, sono parte importante e viva, coinvolte in primis nel trovare soluzioni che coniughino le esigenze della banca con quelle dei lavoratori. Se teniamo presente la stessa morfologia dell'Istituto con filiali distanti, esigenze del territorio differenti, generazioni differenti, l'espansione (oggi abbiamo Etica Sgr, Fondazione Finanza Etica e l'area Spagna) le necessità crescono. In questi due anni abbiamo siglato diversi accordi, di cui 3 ritengo i più importanti. Accordo lavoro flessibile, Accordo inquadramenti minimi, Accordo sui percorsi professionali. E tanti sono ancora i temi da affrontare messi in calendario. Noi OOSS non ci tiriamo mai indietro per cercare di coniugare tutte queste diverse esigenze. Adesso come è stato appena ricordato è in corso la trattativa, la delicata trattativa sui BA. E' stato ripreso l'accordo in essere (che vogliamo ricordare era riconosciuto come unico nel mondo bancario in quanto assimilava i promotori sostanzialmente ai dipendenti) per la sua revisione e per nuove esigenze emerse da parte della Banca. La trattativa si è più volte arenata perché ha avuto bisogno di approfondimenti e di passaggi "culturali" indispensabili a far assimilare questo cambiamento. Alla luce di tutto questo lavoro non facile nè breve, mi sento personalmente di fare una osservazione: se una categoria di lavoratori chiede di essere messa nella consapevolezza 'di capire fino in fondo, i cambiamenti che la riguardano e che riguardano la Banca è fondamentale adoperarsi affinché tale richiesta sia esaudita, scevra da incomprensioni, dedicando a questo passaggio il tempo necessario. Il dialogo, il confronto, non va temuto ma è l'unico collante che può farci superare la difficoltà che un cambiamento comporta. Ricordiamo che l'adesione al progetto della Banca, alimenta il senso di appartenenza dall'interno, a vantaggio di tutti gli attori. Grazie per l'attenzione."

Interviene la socia e componente del Comitato Etico uscente **Simona Lanzoni**

Il Comitato Etico si è occupato di moltissimi argomenti in questi tre anni di lavoro ed è importante per tutti i soci non dimenticare che possono avanzare proposte, spunti di riflessione ed anche richieste al Comitato Etico. Le richieste devono essere poste con precisione affinché il comitato possa affrontarle e dare il proprio contributo. E' importante sapere che si è in una Banca Etica, dove si spera che tutto sia etico, e quando si parla di etica si parla di diritti umani, di relazioni con al centro l'essere umano iniziando dall'attenzione alle diversità. Non bisogna aver paura di fare richieste al Comitato Etico, richieste giuste fatte al momento giusto. Quando si parla della crescita, non stiamo rincorrendo un modello capitalista, stiamo definendo che cos'è la finanza etica unita ai diritti umani, con il dovere di porre le persone e le relazioni al centro a partire dal genere e dai diritti di tutti. Se si ha paura di tirare fuori la propria voce si perde tutti.

La Vicepresidente Fasano risponde che tutte le raccomandazioni verranno raccolte dal Consiglio ed in particolare quelle riguardanti i Banchieri Ambulanti ma preme ricordare che il documento presentato per la votazione è la fotografia di quanto messo in atto nell'anno 2016 e non una posizione in prospettiva, infatti per quanto riguarda i banchieri ambulanti si fa solo cenno ad una trattativa iniziata e non ancora conclusa.

Risponde il Presidente Biggeri alle raccomandazioni sottolineando l'importanza di ogni ruolo e la correttezza nei confronti dei tavoli di lavoro istituiti. Ringrazia la Vicepresidente Fasano che ben ha spiegato la natura del documento.

Il Presidente Biggeri, ricevuti i risultati delle prime votazioni annuncia alla platea che il Bilancio della Banca è stato approvato a larghissima maggioranza, come preannunciato tutti i dati, nel loro dettaglio, verranno enunciati alle 14.20 circa.

Il Presidente Biggeri pertanto dichiara aperte le votazioni relative al punto 8: "Delibera 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".

Il Presidente Biggeri dichiara chiuse le votazioni e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti 2, 6, 7, 8 e 9 dell'ordine del giorno sarà al termine della trattazione dei punti citati.

Il Presidente Biggeri passa alla trattazione del punto 7: **Delibera su "Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai promotori finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica nell'ambito del premio aziendale per l'anno 2016 "**. Egli dà la parola al Consigliere Di Francesco il quale ricorda all'Assemblea che il Piano ha lo scopo di motivare i soggetti beneficiari, coinvolgendoli 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 BPE. Egli ricorda, altresì che il documento informativo è redatto ai sensi dell'articolo 84 bis del Regolamento CONSOB n. 11971/99, come successivamente integrato e modificato, ed in conformità allo schema 7 dell'Allegato 3A del medesimo Regolamento e si riferisce al piano di attribuzione di azioni rivolto a:

- i dipendenti e i banchieri ambulanti di Banca Popolare Etica
- i dipendenti di Etica Sgr
- i dipendenti della Fondazione Finanza Etica

Il Piano prevede l'attribuzione gratuita di n. 4 Azioni di Banca Popolare Etica nell'ambito del premio aziendale spettante per l'esercizio 2016.

Il Presidente constata che nessun socio ha richiesto di intervenire sul punto.

Pertanto il Presidente dichiara aperte le votazioni relative **al punto 7: Delibera su "Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai promotori finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica nell'ambito del premio aziendale per l'anno 2016"**.

Il Presidente Biggeri dichiara chiuse le votazioni e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti 2, 6, 7, 8 e 9 dell'ordine del giorno avverrà al termine della trattazione dei punti citati.

Il Presidente Biggeri passa alla trattazione **del punto 8: "Compensi agli amministratori"**.

Il Presidente Biggeri ricorda che lo Statuto vigente prevede che: "Art. 34 - Compenso degli Amministratori L'Assemblea stabilisce i compensi fissi e i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo". Inoltre prevede: "Art. 40 bis [...] Il Presidente non deve avere un ruolo esecutivo e non deve svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 39 comma 1." Pertanto si è creata la necessità di nominare un presidente del Comitato esecutivo diverso dal presidente del Consiglio. L'assemblea dei soci di maggio 2016 non aveva definito un compenso per tale assunzione di responsabilità.

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea dei soci di deliberare: un importo di 16.000 euro, non cumulabile per il Presidente del Comitato Esecutivo.

L'importo rappresenta un livello superiore al compenso di un componente del Comitato Esecutivo, pari a 8.000 euro, e inferiore al compenso del vicepresidente del Consiglio pari a 20.000 euro.

Il Presidente constata che nessun socio ha richiesto di intervenire sul punto.

Il Presidente dichiara aperte le votazioni relative al **punto 8: "Compensi agli amministratori"**.

Il Presidente Biggeri dichiara chiuse le votazioni e ricorda che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti 2, 6, 7, 8 e 9 dell'ordine del giorno avverrà congiuntamente al termine della trattazione dei punti citati.

Il Presidente Biggeri passa alla trattazione del **punto 9: "Elezioni del Comitato Etico"**.

Il Presidente ringrazia nuovamente il Comitato uscente per il lavoro di questi anni e chiede a tutti i candidati di salire sul palco e di presentarsi molto brevemente, tempo un minuto a persona.

Si presenta, dalla sala spagnola, De La Cruz Ayuso Cristina, docente ordinario di Filosofia. Impegnata in Banca Etica-Fiare dal 2004. Membro del gruppo di economia solidaria y feminista e componente uscente del Comitato Etico di Banca Etica. Ricorda che far parte del Comitato Etico uscente è stata una esperienza molto forte, ed afferma di vivere il Comitato Etico come strumento politico di trasformazione della società civile, attraverso uno sguardo femminile.

La Vicepresidente Fasano ringrazia il candidato Luigi Leonardi, che ha ritirato la propria candidatura, per la sensibilità e l'attenzione dimostrata nei confronti di Banca Etica.

Si presentano dalla sala italiana i candidati e le candidate:

- Altieri Rocco;
 - Carpi Giuseppe;
 - Fassone Francesco;
 - Gazzale Claudia;
 - Iovene Antonio;
 - Kidane Elisa;
 - Mastantuono Catia Franca;
 - Naletto Grazia;
 - Osti Giorgio;
 - Tortora Mara Soana;
 - Schena Cristiana Maria;
 - Fontana Enrico;
 - Zullo Tiziana;
 - Zandonai Flaviano;
 - Palidda Rita;
- Si presenta Rocco Altieri, studioso della nonviolenza, è stato docente nel corso di laurea in Scienze per la pace dell'Università di Pisa. È direttore del semestrale Quaderni Satyagraha ed è presidente del Centro Gandhi Onlus. La sua candidatura punta sulla promozione della cultura della pace e della non

violenza.

- Si presenta Giuseppe Carpii egli ricorda 20 anni di banca e finanza, poi studi nel settore dell'efficienza e risparmio energetico applicato all'abitare. Attualmente amministratore di una società produttrice di energia elettrica fotovoltaica. Si propone per questo organismo collegiale con lo spirito di vivacizzarlo.
- Si presenta Fassone Francesco, componente del GIT genovese della Cooperativa verso Banca Etica, ex Coordinatore GE/SP per 3 mandati. Volontario sociale e nella protezione civile. Egli sottolinea che un socio così attivo potrebbe davvero aiutare il Comitato Etico. Il suo slogan è: "Uso del denaro come imperativo morale".
- Si presenta Fontana Enrico, giornalista, responsabile dell'Ufficio Economia civile di Legambiente, è stato vicepresidente e coordinatore nazionale di Libera. Crede in questa Banca Etica in crescita.
- Si presenta Gazzale Claudia Socia attiva dal 2007 e Valutatrice Sociale. Esperta contabile Profit/NoProfit, promuove cultura e stili di vita alternativi: Presidente del Des Brianza ha firmato il ricorso a Strasburgo contro la TEEM. Propone un contributo pregno di esperienza professionale nella responsabilità di impresa con spirito critico per studiare le ricadute delle nostre scelte economiche.
- Si presenta Iovene Antonio, egli ha contribuito a dare vita a Banca Etica di cui è stato consigliere di Amministrazione; nel corso degli anni si è occupato della costruzione di reti diverse: Forum Terzo Settore, Fairtrade, Libera ed altre; egli vorrebbe mettere a servizio del Comitato Etico le esperienze accumulate nei suoi percorsi al fine di salvaguardare quel patrimonio prezioso che, assieme ai soci, è la reputazione di Banca Etica.
- Si presenta Suor Kidane Elisa, Eritrea, si definisce Figlia di un continente sfruttato, che ha visto la pace infrangersi: ha condiviso coi popoli sogni di libertà. Vorrebbe ora camminare con chi riconsegna a donne e uomini un'esistenza etica e credere che un futuro migliore sia possibile, ringrazia per il minuto di silenzio per quel continente di cui si sente figlia; ha accettato questa candidatura con un po' di paura ma sentendo le parole di Marina Galati ha capito che Banca Etica è anche poesia dedicata agli ultimi che devono sentirsi cittadini con i propri diritti, voce di chi non ha voce e più spesso con una voce ma senza microfono.
- Si presenta Mastantuono Catia Franca, docente nella scuola pubblica. Impegnata nelle reti di Altraeconomia e progettazione territoriale Partecipata. In Banca Etica è stata coordinatrice GIT, valutatrice sociale, probiviro e componente del Comitato Etico. Propone la propria candidatura alla luce dell'esperienza maturata nel Comitato Etico uscente e per le proprie competenze. Vuole ringraziare chi ha creduto nella sua candidatura in particolare l'area Centro.
- Si presenta Naletto Grazia, Presidente di Lunaria e co-portavoce della Campagna Sbilanciamoci! Migrazioni, razzismo, welfare e finanza pubblica sono al centro dei suoi studi e del suo impegno sociale e politico proporrà di lavorare sui temi quali un fisco più equo e una più equa distribuzione della ricchezza. Crede che il contributo che potrebbe dare con la propria candidatura al Comitato Etico è rafforzare l'impegno di Banca Etica nella lotta contro le diseguaglianze.
- Si presenta Giorgio Osti, docente di Sociologia all'Università di Trieste. Per 5 anni referente dei soci della Banca dell'area nord est. Appassionato all'idea di cercare il bene comune: stante la differenza tra morale ed etica se la prima riguarda i principi e la seconda la riflessione su questi principi il Comitato Etico di Banca Etica si dovrà impegnare in questo senso. Un tema centrale è lavorare meno e lavorare tutti.
- Si presenta Cristiana Schena Ordinario di Economia degli intermediari finanziari. Studiosa di finanza etica e responsabilità sociale. Consigliera di amministrazione di intermediari finanziari ed enti non profit, già componente dell'ABF. Non è socia di Banca Etica e quindi la proposta della propria candidatura da parte dei soci è stata intesa come un gesto di grande stima nei suoi confronti. Il Comitato Etico avrà il compito delicato di contribuire alla crescita in questo difficile percorso economico in cui si sceglie un modello di sviluppo che possa essere più sostenibile ed equo possibile.
- Si presenta Mara Soana Tortora ringrazia i soci di riferimento che hanno voluto ricandidarla ma prima ancora le amiche e l'amico del Comitato etico per l'avventura vissuta insieme, esperienza che ha fatto crescere tutti, esperienza molto forte. Spera di poter continuare il lavoro iniziato.
- Si presenta Tiziana Zullo che legge alcune citazioni dal libro di Fernando Savater "Etica per un Figlio". Ritiene di possedere le caratteristiche per entrare a fare parte del Comitato Etico per l'esperienza pluriennale in organizzazioni complesse, prima come Responsabile del Personale d'Area Internazionale di una multinazionale, e per l'esperienza attuale come Presidente della prima Associazione di Comunità di un rione di Bologna definito Periferia Degradata. Ritiene, che in ogni ambito, anche in quelli più altamente concreti, l'azione umana debba muoversi dal pensiero e dall'analisi verso una pratica ragionata che attui la soluzione che consegue la maggiore armonizzazione tra valori e risultati.
- Si presenta in video Zandonai Flaviano che si occupa di ricerca e sviluppo per il mondo no-profit e per la cooperazione sociale. Oggi si occupa di modelli ibridi d'impresa che producendo valore sociale

sfidano la finanza come agente di trasformazione. Crede che sia importante che soggetti come Banca Etica possano utilizzare le risorse per sostenere crescita ed innovazione anche nel terzo settore perché diventi una vera alternativa e non essere più "terzo".

- Si presenta in video Palidda Rita, insegnante di Sociologia economica presso l'Ateneo di Catania. Ha attivato e coordina un Master universitario su "Customer care e tutela del consumatore", giunto alla IX edizione. L'interesse principale è coerente con l'impegno civile che ha caratterizzato tutto il suo percorso. Ha svolto numerose ricerche sull'imprenditoria nel sud e in ambito di rapporto tra etica ed economia, ed ha svolto numerosi studi sul rapporto tra legalità ed usura.

Il Presidente Biggeri ringrazia i candidati che si sono presentati e dichiara aperta la votazione relativa al punto 9. Elezione del Comitato Etico e quindi alla scelta dei candidati da 4 a 6 dall'elenco predisposto.

Successivamente dichiara chiusa la votazione ricordando ai soci che la lettura dei risultati delle votazioni per i punti 2, 6, 7, 8 e 9 dell'ordine del giorno verrà data ad ore 14.30 circa.

Dalla sala italiana, il Presidente viene informato che per motivi tecnici vi sono state difficoltà nell'inserimento delle preferenze con i Televoter.

Il Presidente Biggeri, dopo aver verificato quanto accaduto e con l'ausilio della Vicepresidente Fasano, dichiara valido il voto on line espresso, valido il voto dei presenti nella sala spagnola e chiede che si ripeta il voto per i soli presenti nella sala italiana, previa raccomandazioni del Signor Tiziano Barizza sul corretto utilizzo dello strumento televoter.

Il Signor Barizza riprende quanto spiegato in apertura di assemblea sulle modalità tecniche di acquisizione del voto premendo correttamente i tasti indicati per la scelta e confermando la stessa come espressione del proprio voto.

Il Presidente Biggeri e la Vicepresidente Fasano dichiarano aperta la votazione per la sola sala italiana e successivamente la chiusura della stessa.

Il Presidente conferma a tutti i soci che il voto è stato correttamente acquisito.

Il Presidente Biggeri passa alla trattazione del punto 10: Varie ed Eventuali e passa la parola a coloro che hanno in precedenza chiesto di intervenire.

Interviene il socio **Giorgio Cattaneo**:

"Poco fa abbiamo eletto il nuovo Comitato Etico. Anni fa approvammo il Codice Etico: esso indica i comportamenti che la nostra banca deve tenere verso clienti, soci, fornitori, collaboratori, ecc. Tutto ciò è buona cosa; segnalo però che è necessario definire tempi e modi per affidare al Comitato Etico, che come abbiamo appena visto è eletto dall'assemblea, il compito di raccogliere le segnalazioni di discrepanza fra comportamenti reali e Codice Etico, di segnalarle a CDA/Direzione, di vigilare sul fatto che in tempi congrui vengano messe in atto e verificate delle azioni migliorative.

Al momento infatti nella nostra banca queste attività fanno capo ad un comitato i cui membri non sono eletti dall'assemblea, ma sono decisi da CDA e Direzione."

Interviene il socio **Luca Beccaria**:

"Buongiorno, all'Assemblea e agli altri organi competenti volevo proporre, in primo luogo, alcuni spunti e criteri generali per l'azionariato, elaborate nel corso degli anni da socio, cercando di fare sintesi tra tutte le mie esperienze di socio di Banca Etica, di iscritto a varie associazioni e da amministratore comunale:

a) semplificazione per gli under 25. Diventare soci/socie con 1 azione: quest'operazione, specialmente di questi tempi, andrebbe incontro a una fascia di popolazione che, difficilmente, potrebbe spendere quasi 300€ in azioni. Mettendo invece il quantitativo di una sola azione, comincerebbero a conoscere da vicino il mondo di Banca Etica, sollecitandoli poi, una volta ottenuto il primo lavoro stabile, ad incrementare il numero di azioni (necessitando anche di un conto corrente per stipendi e utenze...). Ho avuto un'esperienza simile con una banca di credito cooperativo che chiedeva un minimo di qualche centinaio di euro di azioni, ma per quelli al di sotto di una data età, bastava il prezzo della singola azione;

b) semplificazione per i piccoli Comuni che, dopo il crollo di trasferimenti dal 2011 in poi, sono in grossa difficoltà economica e quindi presentano più criticità nell'avvicinarsi a Banca Etica. Il criterio potrebbe tenere conto della popolazione residente: fino a 1.000 abitanti, 1 azione; fino a 2.000 abitanti, 2 azioni; fino a 3.000 abitanti, 3 azioni; dai 10.000 abitanti, 10 azioni. Conoscendo la situazione dei piccoli Comuni (sono consigliere in uno che ha 500 abitanti circa), 57,50€ possono essere messi a bilancio, visto che la voce per quote di associazioni e consorzi vede spese per importi simili;

c) semplificazione per le parrocchie: per quelle realtà in cui non siano presenti sportelli né di Banca Etica né del Credito Cooperativo, proporrei un'equivalenza rispetto a quello degli abitanti per Comuni, con l'aggiunta che tali enti sono molto più liberi e propensi a fare movimentazioni e quindi a necessitare di conti correnti per la partecipazione a bandi per i propri beni culturali e monumentali;

d) semplificazione per le piccole associazioni, puntando a un criterio che consideri il numero di soci: fino a 25 iscritti, 2 azioni; fino a 50 iscritti, 4 azioni; fino a 75 iscritti, 6 azioni; fino a 100 iscritti, 8 azioni; oltre i 100 iscritti, 10 azioni.

Questo per permettere a quelle realtà che rimangono "piccole" (in termini di iscritti o di popolazione) non per loro volontà, ma per mancanza di residenti e quindi di nuove persone da avviare al volontariato.

In secondo luogo vorrei stimolare l'Assemblea e gli organismi competenti di Banca Etica a elaborare una

strategia per l'inserimento, all'interno dei portafogli titoli, i buoni obbligazionari comunali (BOC), andando a presentare un pacchetto per gli enti locali da cui emerge la volontà di Banca Etica di promozione dei propri valori all'interno di tali enti. Questa proposta nasce da una considerazione: sentiamo sempre parlare di prestiti agli enti pubblici, perfino agli Stati, in cui vengono richieste politiche, solitamente restrittive, da attuare a garanzia. Perché non fare una cosa simile, orientando a comportamenti virtuosi?

Credo che valga la pena studiare una strategia per queste realtà, per dar loro voce e strumenti per poter accrescere il contributo di valori e ideali di Banca Etica.

Mi piacerebbe poter andare da queste realtà e dire che Banca Etica ha deciso di studiare una strategia anche per loro, per farli diventare soci, andando incontro alle loro peculiarità, anche perché credo che, alla fine, dopo aver avuto modo di apprezzare la bontà dell'offerta non solo morale della banca, poi saranno le persone addette nei consigli direttivi, i primi a fare pubblicità per far incrementare i clienti e, sicuramente, anche i soci.

Grazie a tutti!"

Interviene la socia **Peliti Giuditta** per un ringraziamento a tutti i soci che hanno partecipato al progetto sviluppato dal Git Lazio in aiuto ad una frazione di Amatrice per il terremoto.

Il Presidente riprende la parola e constata che 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 14:20 in proprio n. 455 soci, e per deleghe riscontrate esatte e che resteranno conservate agli atti sociali, n. 605 soci sul totale di 39.738. soci aventi diritto di voto.

Il Presidente Biggeri procede quindi con la lettura dei risultati delle votazioni relative ai punti 2, 6, 7, 8 e 9:

- Punto 2: Approvazione del Bilancio di esercizio individuale 2016, relazione del Consiglio di Amministrazione, della Società di revisione e del Collegio Sindacale: delibere inerenti e conseguenti:
 - **Voti favorevoli 1436;**
 - **Voti contrari 89;**
 - **Voti astenuti 43.**

L'Assemblea dei soci

approva

il bilancio d'esercizio 01.01.2016-31.12.2016 e visto il bilancio di esercizio 01.01.2016-31.12.2016, delibera di ripartire l'utile dell'esercizio 2016 pari ad euro 4.317.890:

euro 431.789 a riserva legale (10% dell'utile di esercizio)

euro 431.789 a riserva statutaria (10% dell'utile di esercizio)

euro 200.000 a beneficenza

euro 3.254.312 a riserva statutaria.

- Punto 6: "Delibera 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 1161;**
 - **Voti contrari 154;**
 - **Voti astenuti 222.**

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 riportato integralmente di seguito:

"POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA POPOLARE ETICA

PREMESSA

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

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, "le Disposizioni"), recependo le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV).

La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE - cd. CRD III, reca principi e criteri specifici cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – sistemi di remunerazione che siano: «in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di 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 il sistema nel suo complesso».

Con l'entrata in vigore delle nuove Disposizioni, il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell'approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Popolare Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 30 marzo 2017.

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%, appartenente al gruppo bancario anche in virtù di un patto parasociale rinnovato in data 30 aprile 2013.

Informativa ai sensi delle lettera "a-f" dell'art. 450 del Regolamento (UE) n.575/2013

Principi generali

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

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso, un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto. Tale rapporto garantisce una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- prevedere che la remunerazione dei dipendenti delle Società del gruppo presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile, in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale in quanto non si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza, trasparenza, tutela e fidelizzazione nelle relazioni con la clientela e con gli altri portatori di interesse.

Nel 2016 il Cda ha discusso e poi deliberato il documento delle "Politiche e prassi di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" riferito all'anno 2015, nelle seguenti sedute:

- CDA del 23/03/2016 (delibera del documento per l'Assemblea);
- CDA del 26/04/2016 (Relazione Internal Audit sul documento);
- CDA 10/05/2016 (Premio ai dirigenti);
- CDA 8/11/2016 (integrazione documento con TFR erogato nel 2015 al personale rilevante dimissionario).

Il documento è stato deliberato nell'assemblea sociale del 21 maggio 2016 a Padova.

Successivamente all'assemblea, il documento è stato integrato nella seduta del Cda del 8 novembre 2016, con il dato relativo agli importi di TFR erogati nel corso del 2015 al personale rilevante, così come previsto dal Regolamento (UE) n. 575/2013, lettera "h" art. 450.

Principio di proporzionalità

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

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le Società appartenenti. A tale proposito la Capogruppo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche e sociali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

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

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

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

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

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;

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

Tali previsioni di non applicabilità vengono giustificate dal forte contenimento della parte variabile della retribuzione così come definito dalla politica generale del Gruppo, che trova riscontro nei "Principi generali" del presente documento e che di seguito viene quantificato nel limite massimo del 15% della retribuzione fissa complessiva annua lorda.

La Capogruppo non si è avvalsa nel 2016 di uno specifico Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Nel corso della seduta del 8 febbraio 2016, i Cda ha deliberato la costituzione di un Comitato Politiche delle Risorse Umane del Gruppo Banca Popolare Etica. Al Comitato parteciperanno i Direttori Generali delle società del Gruppo e il consigliere di amministrazione della Capogruppo con delega al personale.

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

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

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

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

La Capogruppo si impegna ad assicurarne la complessiva coerenza, a fornire gli indirizzi necessari alla sua attuazione e a verificarne la corretta applicazione. Per tale motivo, in applicazione di quanto stabilito nelle citate Disposizioni alla Sezione I paragrafo 8, Etica Sgr non ha redatto un proprio documento separato.

A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni alla Sezione I e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Capogruppo ha condotto una valutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca), considerando i 15 criteri qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi) e i 3 criteri quantitativi (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale) previsti dal Regolamento di cui sopra.

A tal fine sono stati considerati i seguenti criteri:

- contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste. Nell'anno 2017 sono stati indentificati i responsabili sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
- analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività.

La valutazione è stata effettuata dalla Direzione, in collaborazione con il Responsabile del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane, che ha coinvolto le diverse funzioni per le rispettive competenze. In particolare, la funzione di Risk management è stata coinvolta nel valutare l'impatto delle varie figure sul profilo di rischio della Banca.

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

Per quanto riguarda 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 in impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto ed i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. Come previsto 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 un'unità operative non rilevanti;
- non ha impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa rilevante.

Alla luce di quanto sopra per il 2017 sono state individuati i seguenti soggetti della Capogruppo:

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Responsabile Servizio Compliance e Antiriciclaggio;
5. il Responsabile Servizio Internal Audit;
6. il Responsabile Servizio Pianificazione e Controlli;
7. il Responsabile Servizio Finanza e Bilancio (dal 1 ottobre 2016 interim del Direttore Generale);
8. il Responsabile Funzione Commerciale;
9. il Responsabile Funzione Organizzazione;
10. il Responsabile Ufficio Finanza Istituzionale.

La società partecipata Etica Sgr ha invece identificato, sempre per il 2017, le seguenti figure nella categoria del "personale più rilevante":

1. i Componenti del Consiglio di Amministrazione,
2. il Direttore Generale,
3. il Vice Direttore Generale Vicario,
4. il Responsabile Risk Management,
5. il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio.

La funzione di Revisione Interna è stata accentrata dalla Capogruppo.

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.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori della Capogruppo:

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

Gli Amministratori della società partecipata Etica Sgr:

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

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

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

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

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

E' previsto un gettone di presenza per ogni incontro del Comitato Parti Correlate agli Amministratori che ne fanno parte.

Verrà inoltre proposto all'assemblea dei soci del 13 maggio 2017 la previsione di un compenso per il ruolo di Presidente del Comitato Esecutivo della Capogruppo, da non cumulare con altri incarichi.

Nel corso del 2017 verrà proposto all'assemblea di Etica sgr di uniformare i compensi e gettoni presenza degli amministratori-consiglieri a quelli della Capogruppo.

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

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

Uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione della partecipata Etica Sgr fa parte dell' Organismo di Vigilanza e percepisce un compenso per tale attività.

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

B.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea entro i limiti massimi delle tariffe professionali, 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;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata dall'Assemblea.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio di ciascuna componente del Gruppo nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche. Nel corso del 2017 verrà proposto all'assemblea di Etica sgr di uniformare i compensi e gettoni presenza dei sindaci a quelli della Capogruppo.

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 dianzi riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, eventuali compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri legati all'impegno reso in termini di professionalità e di tempo.

Per la Capogruppo il riconoscimento economico è stato previsto solo per la figura del Presidente dell'OdV fino al 30 giugno 2015 (dopo tale data non è stato previsto alcun riconoscimento economico); gli altri componenti del Comitato sono o personale dipendente o appartenenti ad altri organismi societari e non è prevista una remunerazione specifica per tale incarico.

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

B.4) Soggetto incaricato della revisione legale dei conti

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

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

La Capogruppo, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Capogruppo ha adottato sono in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

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

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

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

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

Nell'anno 2016 il Cda della Banca ha deliberato, nella sua seduta del 8 febbraio 2016, così come previsto dall'art. 47 dello Statuto: "Funzioni della Direzione Generale" (modificato di recente con assemblea straordinaria del 28 novembre 2015), di delegare il Direttore Generale a tutte le decisioni relative a assunzione (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale¹), compensi, promozione e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

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

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle 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 ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dalla Direzione Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Il consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha deliberato nel corso dell'anno 2016, in materia di assunzioni, promozioni e revoca del personale dipendente in attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo".

Per quanto riguarda la partecipata Etica Sgr, nel 2016 l'unico dipendente inquadrato come dirigente è il Direttore Generale. A partire dal 1 marzo 2017, anche il Vice Direttore Generale Vicario è inquadrato come dirigente.

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

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

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%.

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

remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato. L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo e della funzione chiamata a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

Nello specifico:

- 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 (Serv. Pianificazione e Controlli) supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca;
- la Funzione di Revisione Interna (Serv. 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.

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.

In Etica Sgr, in attesa dell'emanazione della normativa specifica, le funzioni di controllo di secondo livello monitorano, per quanto di competenza, le politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo, allo Statuto, al codice etico adottato dalla Sgr, nonché agli standard di condotta applicabili alla Sgr stessa.

La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

D) PERSONALE DIPENDENTE

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

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.

Il Consiglio di Amministrazione, e per la Capogruppo anche la Direzione, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa.

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

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

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

La Capogruppo, 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 di Banca popolare Etica siedono in Consigli di Amministrazione di società partecipate, debbano devolvere alla Banca ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società stessa.

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

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

COMPENSO VARIABILE

La parte variabile comprende:

1) premio aziendale

- 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, di norma l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, considerando gli stessi indicatori utilizzati per la definizione del premio aziendale dei Quadri Direttivi e Aree Professionali, fatta eccezione per la base di calcolo del premio, che è la retribuzione lorda mensile, rispetto allo stipendio base mensile. Per gli anni a venire il Consiglio di Amministrazione potrà integrare i criteri utilizzati fino ad oggi con altri indicatori qualitativi e quantitativi, che possano essere misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione di risk management, così come previsto dalla normativa vigente, in considerazione anche dell'esigenza strategica della banca di definire un sistema di remunerazione variabile più articolato e coerente con la missione della banca;

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

Con accordo sindacale del 10 febbraio 2017 è stata definito il nuovo sistema di calcolo del Premio aziendale a valere dall'erogazione riferita ai risultati di bilancio 2016. Il nuovo sistema di calcolo ha individuato indicatori di performance: maggiormente in linea con le specificità della mission aziendale; misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione di risk management, così come previsto dalla normativa vigente. L'ammontare del Premio pertanto viene determinato annualmente applicando, alle fasce di retribuzione, indicatori, su orizzonti temporali pluriennali, rappresentativi del valore aggiunto prodotto dall'attività di Banca Etica, in termini di:

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

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

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.

Inoltre la Capogruppo ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di riconoscere nell'anno 2017, in linea con quanto già corrisposto negli ultimi esercizi, a tutti dipendenti del Gruppo bancario, ai Banchieri Ambulanti di BPE e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica, attraverso uno specifico Piano di attribuzione azioni, la corresponsione in azioni di una parte dei Premi Aziendali nella seguente misura:

- N. 4 Azioni per l'anno 2016 .

In quest'ottica l'erogazione dello stesso risponde agli stessi criteri di valutazione delle performance previsti per l'erogazione dei Premi aziendali come sopra specificato.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2016 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2017 e alla firma di apposito accordo Sindacale.

Il Piano di attribuzioni azioni ha lo scopo di motivare il personale della Banca (dipendenti e Banchieri Ambulanti), coinvolgendolo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e di rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

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

Anche la partecipata Etica Sgr ha previsto nel bilancio di esercizio 2016 tale impegno economico.

Per tutti i dipendenti di Etica Sgr, compreso il Dirigente, il meccanismo di calcolo del premio aziendale è basato su tre principali indicatori: ROE, cost/income, e la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

- 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.

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, 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 prevede il coinvolgimento dei responsabili; le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate alla Direzione Generale, con la collaborazione del Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane.

- 3) eventuale welcome bonus erogato secondo la normativa vigente.

Infine, a tutto il personale dipendente compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL di riferimento.

Per tutto il personale non sono previsti altri compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad eccezione di eventuale clausola di stabilità con contenuto arbitrario, previste per i Dirigenti, per un massimo di 24 mesi.

La voce di cui sopra viene computata, come la restante parte variabile spettante ai Dirigenti, applicando alla base di calcolo (definita dal numero di retribuzioni mensili lorde pattuite), gli stessi indici definiti per la rivalutazione del Premio aziendale per il Personale della Banca, così come sopra specificato.

L'eventuale applicazione di tale clausola di stabilità non entra nel calcolo:

- del rapporto uno a sei previsto tra la retribuzione più alta e quella più bassa così come precisato in premessa;

della percentuale del 15% della parte variabile sulla parte fissa.

Il Gruppo Banca Popolare Etica non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti golden parachute definiti da Banca d'Italia 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". Non sono considerati tali gli emolumenti che vengono riconosciuti a seguito di una qualsiasi forma di conciliazione, purché entro i limiti dell'ammontare delle indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva.

Detti pagamenti ed erogazioni non rientrano nel pay-mix, e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza.

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

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

Responsabili delle funzioni di controllo interno

La retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto.

Per i responsabili e gli addetti alla funzione di controllo interno, la parte di retribuzione variabile è soltanto quella stabilita dalla contrattazione collettiva di categoria.

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.

E) BANCHIERI AMBULANTI

Il presente paragrafo fa riferimento solo alla Capogruppo Banca Popolare Etica.

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

Il rapporto di collaborazione tra Banca Popolare Etica e la rete di Banchieri Ambulanti (BA), Consulenti finanziari della Banca, è disciplinato dal contratto di agenzia.

La particolarità della prestazione richiesta a questa figura professionale risiede nel fatto che assomma tanto l'attività di promozione finanziaria strictu sensu intesa, quanto l'attività di promozione culturale della finanza etica, in stretto rapporto con la struttura territoriale dei soci e con l'obiettivo di consolidare la rete di relazioni sul territorio di competenza.

Il contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Popolare Etica prevede che il trattamento economico sia composto da una parte fissa e da una parte variabile.

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

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

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

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

Da settembre 2016 è in corso la trattativa con le Organizzazioni sindacali per il rinnovo del contratto di agenzia dei Banchieri Ambulanti. Nell'ipotesi in discussione:

1. viene confermato il ruolo dei BA così come declinato dagli obiettivi descritti nel vigente Regolamento di struttura;
2. in considerazione delle significative variazioni intervenute nel mercato e nel contesto economico, si rende necessario che il contratto dei BA sia revisionato con l'obiettivo di porre maggiore enfasi sulla generale propositività commerciale dell'azione svolta nonché sulla sostenibilità, dunque sulla redditività dei prodotti e servizi collocati, definendo così un ruolo del BA meno ancorato alle attività amministrative e più orientato allo sviluppo, valorizzandone attitudini e competenze in ambito consulenziale;
3. considerando, inoltre, l'accelerazione dell'innovazione di processo e prodotto, rafforzata dalla c.d. rivoluzione digitale, che si registra nel mercato finanziario e bancario, si reputa fondamentale anche disporre di uno strumento contrattuale più adeguato e pronto a rispondere alle mutevoli esigenze della clientela e alle dinamiche di mercato.

Viene confermata la struttura di remunerazione variabile oggi prevista dal contratto vigente, come segue:

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

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

- la copertura economica rispetto alla normativa vigente in caso di malattia e/o maternità;

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

Così come già evidenziato per i dipendenti, la Banca ha proposto alle Organizzazioni Sindacali di riconoscere nell'anno 2017, in linea con quanto già corrisposto negli ultimi esercizi, ai Banchieri Ambulanti di BPE, attraverso uno specifico Piano di attribuzione azioni, la corresponsione in azioni di una parte dei Premi Aziendali nella seguente misura:

- N. 4 Azioni per l'anno 2016.

In quest'ottica l'erogazione dello stesso risponde ai criteri di valutazione delle performance previsti per l'erogazione dei Premi aziendali come sopra specificato.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2016 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2017 e alla firma di apposito accordo Sindacale.

F) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

Per quanto riguarda i rapporti di Stage, è previsto il riconoscimento di un contributo spese mensile per i singoli tirocinanti, in linea con le disposizioni di legge, nonché la corresponsione del buono pasto giornaliero, se dovuto in base all'orario di svolgimento dello stesso Stage."- "INFORMATIVA AI SENSI DELLE LETTERE "g-j" ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013-

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 2016:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Capogruppo

Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa	17	287.494,92
Direttore Generale	1	145.743,91
Vice Direttore Generale	1	127.383,17
Responsabili funzioni di controllo (Serv. Compliance e Antiriciclaggio, Serv. Internal Audit, Serv. Pianificazione e Controlli)	3	237.483,05
Responsabili di unità operative rilevanti (Serv. Qualità del Credito e Contenzioso, Funzione Commerciale, Serv. Strategie e Comunicazione, Funzione Relazioni Associate, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti, Aree Comm. Territoriali, Succursale di Bilbao, Uff. Fidi)	14	733.346,73
Responsabili altri Servizi/Uffici (Serv. Segreteria Generale e Legale Soc., Serv. Finanza e Bilancio, Uff. Finanza Istituzionale, Uff. Contabilità e Bilancio Integrato e Uff. Information Technology)	5	368.738,83

ETICA Sgr SPA – Soc. Partecipata

Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione – destinatario solo di remunerazione fissa	12	152.900,00
Direttore Generale	2	448.482,03
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	170.080,49
Responsabili di unità operative rilevanti (Area Amministrazione Fondi, Area Commerciale, Area Ricerca, Serv. Marketing e Comunicazione)	4	330.021,45
Responsabili altri Servizi/Uffici (Area Amministrativa e RSI, Serv. Legale, Serv. Sistemi informativi e Organizzazione)	3	233.888,74

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	Remunerazione variabile
-----------	-----	---------------	-------------------------

		ne fissa	€	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)	% var/fis
Direttore Generale	1	145.091,41	652,50	230,00	0	0	422,50	0	0,45%
Vice Direttore Generale	1	126.308,17	1075,00	230,00			845,00	0	0,85%
Responsabili funzioni di controllo (Serv. Compliance e Antiriciclaggio, Serv. Internal Audit, Serv. Pianificazione e Controlli)	3	234.258,05	3.225,00	690,00	0	0	2.535,00	0	1,38%
Responsabili di unità operative rilevanti (Serv. Qualità del Credito e Contenzioso, Funzione Commerciale, Serv. Strategie e Comunicazione, Funzione Relazioni Associative, Funzione Organizzazione, Funzione Crediti, Aree Comm. Territoriali, Succursale di Bilbao, Uff. Fidi)	14	717.141,73	16.205,00	3.220,00	0	0	12.985,00	0	2,26%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Serv. Segreteria Generale e Legale Soc., Serv. Finanza e Bilancio, Uff. Finanza Istituzionale, Uff. Contabilità e Bilancio Integrato e Uff. Information Tecnology)	5	363.715,91	5.022,92	1.150,00	0	0	3.872,92	0	1,38%

ETICA Sgr SPA – Soc. Partecipata

Categorie	Nr.	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile					% var/fis	
			€	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	2	421,858,03	26.624,00	805,00	0	0	21.019,00	0	6,57%
Responsabili funzioni di controllo (Funz. Risk Management e Funz. Compliance e Antiriciclaggio)	2	160.976,49	9.104,00	1.610,00	0	0	7.494,00	0	5,66%
Responsabili di unità operative rilevanti (Area Amministrazione Fondi, Area Commerciale, Area Ricerca, Serv. Marketing e Comunicazione)	4	300.756,63	29,264,82	3.220,00	0	0	26.044,82	0	9,73%
Responsabili altri Servizi/Uffici (Area Amministrativa e RSI, Serv. Legale, Serv. Sistemi informativi e Organizzazione)	3	217.348,35	15.180,00	2.415,00	0	0	12.765,00	0	6,98%

Ai sensi del punto vi. della lettera h), nel 2016 Banca Popolare Etica ha corrisposto pagamenti per trattamenti fine rapporto nei confronti di un dipendente dimissionario appartenente al personale più rilevante, che ammontano a Euro 5.127,54. Nel 2016 Etica SGR ha corrisposto pagamenti per trattamenti di fine rapporto nei confronti del Direttore Generale uscente ammontanti in totale a Euro 46.383,47 e ha riconosciuto inoltre allo stesso l'indennità a seguito di cessazione anticipata dalla carica nel rispetto delle previsioni del CCNL.

Nel corso del 2016 non sono stati corrisposti trattamenti di inizio mandato nei confronti del personale più rilevante. Etica Sgr ha corrisposto un welcome bonus al nuovo Direttore Generale pari a Euro 4.800,00.

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

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

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Capogruppo

Consiglio di Amministrazione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CDA Biggeri Ugo	€ 77.243,15
Vice Presidente CDA Fasano Anna	€ 32.031,46
Consigliere Di Francesco Giuseppe	€ 24.298,12
Consigliere Sasia Santos Pedro Manuel	€ 18.125,90
Consigliere Palladino Giacinto +	€ 15.552,96
Consigliere Siniscalchi Sabina	€ 13.631,46
Consigliere Dentico Nicoletta	€ 13.598,12
Consigliere Ruggiero Maria Teresa ++	€ 11.931,46
Consigliere Lamberto Floristan Adriana*	€ 11.176,47
Consigliere Carlizzi Marco	€ 11.389,79
Consigliere Baranes Andrea* +++	€ 10.576,47
Consigliere Tagliavini Giulio**	€ 9.321,65
Consigliere Pulvirenti Cristina**	€ 9.021,65
Consigliere Bianchetti Maurizio*	€ 8.176,47
Consigliere Bianchi Marco*	€ 8.176,47
Consigliere De Padova Rita**	€ 6.621,65
Consigliere Rispoli Francesca**	€ 6.621,65
Direttore Generale Messina Alessandro	€ 145.743,91
Vice Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	€ 127.383,17

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

++ Fino al 15/01/2016 il compenso è stato conferito alla struttura di appartenenza e dal IV trimestre rinuncia al compenso a favore di BE

+++ Dal IV trimestre non trattiene il compenso che viene conferito alla struttura di appartenenza del consigliere

*consiglieri di nuova nomina

**consiglieri uscenti)

ETICA Sgr SPA – Soc. Partecipata

Consiglio di Amministrazione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CDA Ugo Biggeri	€ 33.600,00
Vice Presidente CDA Virginio Colmegna	€ 17.800,00
Consigliere Marco Campagnini	€ 11.100,00
Consigliere Marco Carlin	€ 11.100,00
Consigliere Anna Fasano*	€ 2.725,00
Consigliere Claudia Fiaschi	€ 10.900,00
Consigliere Federica Ielasi ^	€ 13.700,00

Consigliere Silvana Signori	€ 10.900,00
Consigliere Luca Mattiazzi**+	€ 8.175,00
Consigliere Marco Carlizzi	€ 10.900,00
Consigliere Luigi Carugo+	€ 10.900,00
Consigliere Cesare Pozzi+	€ 11.100,00
Direttore Generale Viscovi Alessandra ***	€ 420.823,14
Direttore Generale Mattiazzi Luca ****	€ 27.658,89

+ Per quanto riguarda gli amministratori si precisa che gli amministratori dipendenti di Banca Etica, Banca Popolare di Sondrio e Banca Popolare di Milano (segnati con un +) 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

*in carica dal 01.10.2016

**in carica sino al 30.09.2016

*** nella somma è compresa l'indennità erogata a seguito cessazione anticipata dalla carica

**** nella somma è compreso un welcome bonus

Per quanto riguarda i due direttori si precisa che: Alessandra Viscovi è stata dipendente di Etica Sgr sino al 30 settembre 2016 e Luca Mattiazzi è stato assunto dal 1 ottobre 2016."

Punto 7: Delibera su "Piano di attribuzione di Azioni rivolto ai dipendenti e ai promotori finanziari di Banca Popolare Etica s.c.p.a., ai dipendenti di Etica SGR e ai dipendenti della Fondazione Finanza Etica nell'ambito del premio aziendale per l'anno 2016":

- **Voti favorevoli 1.291;**
- **Voti contrari 61;**
- **Voti astenuti 160.**

L'Assemblea dei soci

approva

Il piano di attribuzione di Azioni in misura predeterminata a ciascun Soggetto Beneficiario, secondo quanto di seguito specificato:

- 1) Per i dipendenti ed i Banchieri Ambulanti di BPE, il Piano prevede la corresponsione del Premio Aziendale in N. 4 Azioni.**
- 2) Per i dipendenti Etica Sgr, il Piano prevede la corresponsione del Premio Aziendale in N. 4 Azioni.**
- 3) Per i dipendenti della Fondazione Finanza Etica, il Piano prevede la corresponsione del Premio Aziendale in N. 4 Azioni.**

Punto 8: "Compensi AGLI Amministratori ex art. 2364 Codice Civile":

- **Voti favorevoli 1.187;**
- **Voti contrari 72;**
- **Voti astenuti 228;**

L'Assemblea dei soci

approva

la proposta del Consiglio di di Amministrazione di deliberare un importo di 16.000 euro, non cumulabile per il Presidente del Comitato Esecutivo.

- Punto 9: "Elezione del Comitato Etico": vengono elencati di seguito i nomi dei candidati e il numero delle preferenze ricevute per ciascuno:

1. Kidane Elisa con preferenze 940;
2. De La Cruz Ayuso Cristina con preferenze 919;
3. Tortora Mara Soana con preferenze 704;
4. Mastantuono Catia Franca con preferenze 644;
5. Gazzale Claudia con preferenze 582;
6. Osti Giorgio con preferenze 560;
7. Naletto Grazia con preferenze 545;
8. Schena Cristiana Maria con preferenze 438;
9. Fontana Enrico con preferenze 431;
10. Carpi Giuseppe con preferenze 421;
11. Zandonai Flaviano con preferenze 415;
12. Iovene Antonio con preferenze 411;
13. Zullo Tiziana con preferenze 383;

14. Fassone Francesco con preferenze 292;
15. Palidda Rita con preferenze 264;
16. Altieri Rocco con preferenze 253.

L'Assemblea dei soci

elegge

il nuovo Comitato Etico per il triennio 2017 – 2020 fino all' approvazione del bilancio al 31.12.2019

composto da:

Kidane Elisa;

De La Cruz Ayuso Cristina;

Tortora Mara Soana;

Mastantuono Catia Franca;

Gazzale Claudia;

Osti Giorgio;

Naletto Grazia.

I nominativi dei soci favorevoli contrari e astenuti in proprio e per delega sono allegati al presente verbale a norma dell'art. 2375 1° comma del Codice Civile.

Il Presidente Ugo Biggeri dichiara chiusa l'Assemblea ad ore 15.36

Santiago De Compostela e Torino 13 maggio 2017

Il Presidente
Ugo Biggeri

La Segretaria
Roberta Magrin