



# PUNTO 7

## POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DEL GRUPO BANCA POPOLARE ETICA

### INTRODUCCIÓN

**E**ste documento ilustra las políticas de remuneración del Grupo Banca Popolare Etica y se propone garantizar la máxima transparencia por lo que concierne los principios y los mecanismos de remuneración que regulan las empresas que componen el grupo.

El 18 de noviembre 2014, el Banco de Italia emitió la 7ª actualización de la Circular n. 285 del 17 diciembre 2013, con la que se introdujo – en la Parte I, Título IV, “*Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi*” (n.d.t. Gobierno corporativo, controles internos, gestión de riesgos) - el Capítulo 2, políticas y prácticas de remuneración e incentivación (a continuación, para abreviar, “las Disposiciones”), acogiendo las previsiones de la directiva 2013/36/UE del 26 de junio 2013 (CRD IV).

La CRD IV, como en la directiva precedente 2010/76/UE - cd. CRD III, contiene principios y criterios específicos a los que los Bancos tienen que atenerse para definir – en el interés de todos los stakeholder – sistemas de remuneración que estén: «*en línea con los valores, las estrategias y los objetivos empresariales a largo plazo, vinculados a los resultados empresariales, ajustados oportunamente para tener en cuenta todos los riesgos, coherentes con los niveles de capital y de liquidez necesarios para afrontar las actividades emprendidas y, en cualquier caso, que eviten incentivos distorsionados que puedan inducir a violaciones normativas o a una excesiva asunción de riesgos para el banco y el sistema en su totalidad*».

Tales disposiciones tienen también en cuenta los “Regulatory Technical Standards” emitidos por la Comisión europea previa propuesta del EBA.

En aplicación de los objetivos conforme a las normas citadas más arriba, para su aprobación en la asamblea, se ilustran las políticas de remuneración e incentivación del Grupo bancario Banca Popolare Etica, redactadas con la implicación, por perfil de pertinencia, de las funciones de gestión de riesgos, del Servicio Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y aprobadas por el Consejo de Administración – adquirida la valoración de la Función de Compliance (n.d.t. conformidad) con respecto a la concordancia de las mismas políticas con el cuadro normativo – en la sesión del 27 de marzo 2018.

Este documento responde también a las obligaciones de información al público, previsto en el punto 1 de la Sección VI de las Disposiciones y en el art. 450 del Reglamento UE n. 575/2013.

El grupo bancario Banca Popolare Etica está constituido por:

- Banca Popolare Etica Scpa, Empresa matriz;

- Etica Sgr S.p.A., participada por la Cabeza de grupo por el 51,47%, perteneciente al grupo bancario en virtud de un pacto parasocial renovado en fecha 30 de abril 2013.

Por lo que concierne a la participada **Etica Sgr Spa** se precisa que:

La asamblea de socios de Etica Sgr en fecha 29 de junio 2017, ha aprobado el propio documento políticas de remuneración como previsto en la actualización del Reglamento Conjunto del Banco de Italia y de la Consob (“Reglamento”) que ha introducido también para las Sgr que gestionan OICVM una reglamentación específica en materia de políticas y prácticas de remuneración e incentivación del personal; en particular, en base al art. 37, coma 2 del Reglamento, la Asamblea de socios de la Sgr aprueba la política de remuneración en los casos previsto en el Anexo 2 del Reglamento Conjunto (a continuación de forma abreviada “Anexo 2”) y según cuanto establecido en el mismo.

Por lo tanto, el Consejo de Administración de Etica Sgr del 24 de mayo 2017, ha examinado y aprobado el borrador del documento denominado “Políticas y prácticas de remuneración de Etica Sgr”, ha sido posteriormente aprobado por la Asamblea de Socios en fecha 29 de junio 2017.

En base a la normativa, Etica Sgr se puede calificar como gestor bajo el umbral, tanto por los activos en gestión, inferior a límite de 5 billones de euros, como por la consideración de la reducida complejidad en los ámbitos de interés (gestión financiera delegada, reducida relevancia de la componente variable respecto a la fija con un límite del 15%).

En la redacción del documento se ha recurrido a las exenciones introducidas en el Anexo 2 en el Acta de modificación del Reglamento, tanto en términos organizativos (no institución de un comité de remuneraciones), como en relación a las modalidades y al calendario de pago de la componente variable (ningún aplazamiento ni pago en instrumentos financieros de la componente variable).

Se requiere la adopción de una reglamentación específica en materia de políticas y prácticas de remuneración e incentivación del personal, con la finalidad de promover una sana y eficaz gestión de riesgos coherente con el perfil de riesgo, con el reglamento, con el estatuto o con otros documentos constitutivos de los OICVM y de los FIA.

En coherencia con esta intención, la política de remuneración e incentivación ha sido fijada de forma cohesiva con los resultados económicos y con la situación patrimonial y financiera de la Sgr, equilibrando oportunamente la relación entre componente fija y componente variable.

Para llevar a cabo el análisis del personal, se han tenido en cuenta tanto criterios cualitativos (referidos al cargo/posición organizativa, o a la implicación en la asunción de riesgos), como criterios cuantitativos (basados en la remuneración total atribuida al trabajador, tanto en términos absolutos como relativos, respecto al resto del personal) previstos por el Reglamento delegado (UE) del 4 de marzo 2014, n. 604, como los criterios dictados por el Anexo 2, en el párrafo (“identificación del personal más relevante”).

Copia del documento “Políticas y prácticas de Remuneración de Etica Sgr Spa” tal y como ha sido aprobado por la Asamblea de Socios, ha sido adjuntada al presente documento.

## COMUNICACIÓN CONFORME A LAS LETRAS “A-F” DEL ART. 450 DEL REGLAMENTO (UE) N.575/2013

### PRINCIPIOS GENERALES

El sistema de remuneración del Grupo Banca Popolare Etica se inspira en los siguientes principios:



- promover el respeto de la ley y desincentivar cualquier violación de la misma;
- ser coherente con el cuadro de referencia para la determinación de la propensión al riesgo y con las políticas de gobierno y de gestión de riesgos;
- ser coherente con los valores expresados en los Códigos Éticos de las sociedades del Grupo, con los objetivos, con la cultura de la empresa y con toda la estructura de gobierno corporativo y de los controles internos establecidos a nivel de grupo, con las estrategias a largo plazo;
- garantizar un nivel de vida digno, pero al mismo tiempo, no ser fuente de desigualdades entre personas, reconociendo perfiles diferentes en base a la profesionalidad, al mérito, a las responsabilidades asumidas y salvaguardando, en cualquier caso, una proporción máxima de uno a seis entre la retribución más alta – que suele ser la que corresponde al Director General – y la más baja – que suele ser la de un nuevo empleado. Tal proporción garantiza una compensación sustancial y un uso responsable de la variable económica, contribuyendo a estabilizar el personal en una perspectiva de compartir principios más que la búsqueda de condiciones retributivas mejores;
- establecer que la remuneración de los empleados de las Sociedades del grupo, presente un mayor predominio de la parte fija respecto a la variable, en línea con la persecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no adoptar sistemas de incentivación y de premiación individuales fundados en el exclusivo alcance de objetivos cuantitativos. Este instrumento no se considera en línea con los principios inspiradores de la Banca y de las finanzas éticas en general, porque no se puede conciliar con las exigencias de sobriedad, participación convencida a los principios inspiradores, producción de valor – económico y social – a largo plazo, y valoración de todos los componentes de la empresa, incluidos los que no están dotados de rentabilidad económica directa e inmediata;
- no crear situaciones de conflicto de interés;
- incentivar, en los órganos y en las áreas que están encargadas de hacerlo, la actividad de control;
- modelar los comportamientos hacia la máxima corrección, transparencia, tutela y fidelización en las relaciones con la clientela y con las demás partes interesadas.

En el 2017 el Cda de **Banca Etica** discutió y posteriormente acordó el documento “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” (n.d.t. Políticas y prácticas de remuneración a favor de los consejeros de administración, de los empleados o de los colaboradores que no están unidos a la sociedad con una relación laboral subordinada) referido al año 2016, en las siguientes sesiones:

- CDA del 30/03/2017 (decisión del documento para la Asamblea);
- CDA del 27/04/2017 (Informe de la Auditoría Interna acerca del documento);
- CDA 13/06/2017 (Premio a dirigentes).

El documento se acordó en la asamblea social del 13 de mayo 2017 en Torino.

Posteriormente a la asamblea, el documento ha sido integrado en la sesión del Cda del 7 de noviembre 2017, con la nueva revalorización del Personal de mayor relevancia como resultado de la carta del Banco de Italia del 12 de octubre 2017.

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Cabeza de grupo ha procedido a un análisis de las normas extraídas de las Disposiciones del Banco de Italia y a una declinación de las mismas en la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado en ellas (Sección I, par. 7), en base al cual «*los bancos definen políticas de remuneración e incentivación, respetando las presentes disposiciones, teniendo en*

*cuenta las características y las dimensiones, además del riesgo y de la complejidad de la actividad desempeñada incluso respecto al eventual grupo de pertenencia»<sup>1</sup>.*

La aplicación del principio de proporcionalidad tiene en cuenta – además de los perfiles dimensionales y de complejidad operativa del Grupo – el modelo jurídico y de business, y los consiguientes varios niveles de riesgo a los que resultan o pueden resultar expuestas las Sociedades pertenecientes. En este sentido la Empresa matriz, por la naturaleza cooperativa y mutualista que la caracteriza, además de las finalidades éticas y sociales que se propone, no persigue, en base a los principios que inspiran su actividad y a los vínculos normativos consecuentes, actividades especulativas, y adopta un modelo de banco tradicional que limita significativamente, respecto a otras instituciones financieras, la asunción del riesgo.

La actividad de la Banca presta particular atención a las necesidades financieras de las personas socias y se propone como banco que se preocupa de aspectos económicos, sociales y financieros del territorio. Tal enfoque, en la medida en que pueda ser compatible, se extiende también a la participada.

A la luz de todo lo dicho anteriormente y considerando las siguientes circunstancias:

- el total del activo se coloca por debajo de un valor de 3,5 billones;
- el Banco no corresponde a la definición de banco significativo del art. 6 (4) del RMVU (Reg. (UE) n. 1024/2013 del Consejo del 15/10/2013).

Constituyendo entonces, para las Disposiciones, “intermediario menor”, la Banca ha considerado oportuno no aplicar las siguientes disposiciones:

- Sección III, par 2.1, punto 3, referido al equilibrio de una cuota de la parte variable de la remuneración en instrumentos financieros;
- Sección III, par 2.1, punto 4, no obstante se respeten los principios que contiene<sup>2</sup> inherentes al aplazamiento de parte de la remuneración variable del personal de mayor relevancia por un plazo de un año para poder tener en cuenta la evolución en el tiempo de los riesgos asumidos por la Banca (los llamados mecanismos de malus);
- Sección III, par 2.2.1, referida a las modalidades de reconocimiento en forma de instrumentos financieros, de los beneficios discrecionales de la pensión.

La Cabeza de grupo no ha recurrido en el 2017 a un específico Comité de Remuneración en el ámbito del Consejo de Administración. Las correspondientes funciones las ha desempeñado el mismo Consejo de Administración.

A partir de febrero 2016, (acuerdo del Cda del 8/2/2016) la Banca recurre a un Comité Políticas de los Recursos Humanos del Grupo Banca Popolare Etica. Forman parte del Comité los Directores Generales de las sociedades del Grupo y el consejero de administración de la Cabeza de grupo representado por el personal.

El Comité tiene la competencia de instruir y proponer líneas de dirección estratégica de Grupo por lo que respecta a:

- trayectorias profesionales y sistemas de evaluación;
- políticas retributivas;
- políticas formativas;
- políticas de conciliación de tiempo libre y trabajo.

El Comité informa, para los acuerdos que competen, al Cda de la Empresa matriz y la Dirección General lo consulta cuando se estipulan acuerdos con las Organizaciones Sindicales.

<sup>1</sup> Circular Banco de Italia n. 285 del 17/12/2013 – VII actualización publicada el 20 noviembre 2014 – Primera parte Título IV – Capítulo 2, - Sección I, 7. Criterio de proporcionalidad.

<sup>2</sup> Ref. Nota 10 Circular Banco de Italia n. 285 del 17/12/2013 – VII actualización publicado el 20 noviembre 2014 – Primera Parte Título IV – Capítulo 2, - Sección I, 7 - Criterio de proporcionalidad



Dicho esto y, para aplicar el anteriormente citado principio de proporcionalidad, la Cabeza de grupo ha definido las políticas de remuneración del grupo, manteniendo el respeto de los objetivos de las Disposiciones, teniendo en cuenta los peculiares perfiles organizativos y dimensionales, del específico perfil de exposición a riesgos, además de la necesaria observación de la disciplina contractual específica, colectiva y/o individual, aplicable.

La Cabeza de grupo se compromete a asegurar la coherencia global, a proporcionar las direcciones necesarias para su ejecución y a verificar la correcta aplicación.

Por lo que respecta a la participada **Etica Sgr spa**, ha procedido a un análisis de las disposiciones extraídas del Acto emanado conjuntamente por el Banco de Italia y Consob, declinando la aplicación del Criterio de proporcionalidad citado anteriormente (Anexo 2, Párrafo 4), en base al cual “los gestores respetan las presentes disposiciones con las modalidades apropiadas a sus características, a sus dimensiones, a la organización interna, a la naturaleza, al alcance y a la complejidad de las actividades desempeñadas, además del número y de la dimensión de los OICVM y de los FIA gestionados”.

El gestor, teniendo en cuenta las propias y específicas características, y en base a evaluaciones motivadas y formalizadas, puede no aplicar las reglas previstas en el Anexo 2 respectivamente en los párrafos 6.2 (puntos 3 y 4 relativos a la estructura de la componente variable) y 7.1 (en mérito a los beneficios discrecionales de las pensiones) si es coherente con el perfil de riesgo, la propensión al riesgo y la estrategia del gestor y de los OICVM gestionados.

Se excluye esta posibilidad para los gestores que se consideran “significativos”.

Se consideran siempre significativos los gestores con un patrimonio neto gestionado igual o superior a 5 billones de euros (considerando que el patrimonio neto gestionado es el resultado de la suma de los patrimonios derivados de la gestión colectiva del ahorro, de las gestiones de las carteras de clientes y de la gestión de los fondos de pensiones).

Más detalladamente, las exenciones previstas para los gestores “no significativos” se refieren:

- El punto 3 párrafo 6.2 del Anexo 2: cuando el total de los OICVM o el total de los FIA o la suma de los OICVM y de los FIA gestionados representa al menos el 50% de la cartera total gestionada, una parte sustancial de la componente variable, y en cualquier caso, por lo menos el 50%, está compuesta por cuotas o acciones de los OICVM o de los FIA gestionados o por una combinación que tenga lo máximo posible en cuenta la proporción de los mismos, o por participaciones al capital equivalentes, instrumentos asociados a las cuotas o acciones o bien por otros instrumentos no monetarios equivalentes que sean igualmente eficaces desde el punto de vista de la alineación de los incentivos. En el caso de que el total de los OICVM o el total de los Fia o la suma de los OICVM y de los FIA gestionados sea inferior al 50% de la cartera total, el mínimo del 50% no se aplica, pero el gestor tiene que asegurar en cualquier caso, que una cuota de remuneración variable se corresponda en los nombrados instrumentos, teniendo en cuenta la incidencia del total de los OICVM o del total de los FIA o de la suma de los dos en la cartera total administrada por el gestor.
- El punto 4 párrafo 6.2 del Anexo 2: la componente variable está sujeta, a una cuota mínima del 40%, a sistemas de pago aplazado por un plazo apropiado considerando el ciclo de vida y la política de reembolso o del plazo de posesión recomendado a los inversores, de los instrumentos OICVM y FIA interesados y está correctamente alineada al tipo de riesgos asociados a la inversión del OICVM o del FIA en cuestión. Por lo que respecta a los administradores con cargos ejecutivos y a las áreas empresariales con mayor perfil de riesgo, si la componente variable representa un importe particularmente elevado, el porcentaje para aplazar será por lo menos del 60%. El término de aplazamiento no puede ser inferior a 3-5 años (a no ser que el plazo de posesión de los instrumentos recomendados a los inversores sea más breve) de modo que la remuneración tenga en cuenta la evolución en el tiempo de los riesgos asumidos. El párrafo 7.1 del Anexo 2: “los beneficios discrecionales de las pensiones se reconocen teniendo en cuenta la situación económica del gestor

y de los OICVM y de los FIA gestionados, además de los riesgos a largo plazo asumidos por el personal”. Art. 39 (Comité remuneraciones) prevé que los gestores “no significativos” puedan no instituir un comité de remuneraciones en su interior.

La aplicación del principio de proporcionalidad tiene en cuenta – además de los perfiles dimensionales y de complejidad operativa de la Sgr – del modelo jurídico y de business y de los consecuentes varios niveles de riesgo a los que resulta o puede resultar expuesta la Sociedad.

El gestor, por lo tanto, indica si tiene intención de recurrir al principio de proporcionalidad (distinguiendo entre hipótesis en las que sea consecuencia de las características de la sociedad o bien por la categoría de personal a la que se aplica la disciplina) especificando los criterios que legitiman la aplicación tanto a nivel de sociedad como a nivel de personal.

Tales criterios son:

- importe del patrimonio gestionado, que tiene que ser igual o inferior a 5 billones de euros; dimensiones, considerando por ejemplo el número del personal del gestor comparado con el de sociedades de la competencia similares, o el número del personal de relevancia sobre el total del personal del gestor dedicado a la gestión de los OICR;
- organización interna, teniendo en cuenta la complejidad de la estructura organizativa interna, incluida la estructura de las áreas empresariales de control;
- naturaleza, alcance y complejidad de las actividades desempeñadas y tipo de estrategias del gestor, teniendo en cuenta el tipo de actividad autorizada, el tipo de fondos gestionados, las políticas y estrategias de inversión, la naturaleza de los contratos de delegación de gestión y el carácter nacional o transfronterizo de la actividad;
- estructura de retribución del personal (importe de la retribución variable y porcentaje de retribución variable respecto a la fija).

En base al modelo de business y operativo adoptado, hay que considerar que para Etica Sgr:

- el patrimonio en gestión a día de hoy es considerablemente inferior al umbral de 5 billones de euros, situándose en alrededor de 3,2 billones;
- el personal tiene una numerosidad contenida y no hay presentes sujetos dedicados a la actividad de gestión de carteras;
- la actividad de la Sociedad está dirigida principalmente al segmento de la clientela “institucional”, incluyendo también en tal definición los sujetos colocadores de Fondos de Etica Sgr; consecuentemente la Sociedad opera en sectores limitados de prevalente emanación bancaria y de naturaleza tradicional;
- en el ámbito de los servicios de inversión, desempeña actividades típicas, y los fondos promovidos no presentan niveles de complejidad relevantes (fondos abiertos UCITS);
- la actividad de gestión financiera ha sido delegada a terceros nacionales en posesión de los requisitos necesarios y sometidos a las mismas obligaciones normativas en materia;
- se constata la fuerte contención de la parte variable de la retribución, así como está definida por la política general del Grupo, que encuentra en los “Principios generales” del presente documento y que, a continuación, se cuantifica en el límite máximo del 15% del total de la retribución anual bruta fija.

A causa de las consideraciones ilustradas más arriba, puede entonces considerarse “limitado” el nivel de complejidad de Etica Sgr.

Se precisa además, que Etica Sgr, tratándose de una sociedad controlada por Banca Etica, adhiere al modelo de dirección y coordinación previsto por las Directivas del Grupo, que configuran la arquitectura organizativa y las normas de gobierno de un Grupo integrado que se caracteriza por un diseño emprenditorial común, por una fuerte cohesión en su interior y por una dirección unitaria, en coherencia con las indicaciones de las Autoridades de Vigilancia y con las exigencias de sana y prudente gestión del mismo Grupo.

Las funciones de control de la Sgr operan en coordinación con las de la Empresa matriz, recibiendo las direcciones que emanan de ésta última.



A la luz de cuanto expuesto anteriormente y considerando la circunstancia que el patrimonio neto gestionado se coloca por debajo del valor de 5 billones, la Sgr se puede entonces clasificar como “gestor no significativo” con las finalidades de las presentes disposiciones y de no aplicar las disposiciones delineadas anteriormente. Etica Sgr no recurrirá a un específico Comité de remuneración en el ámbito del Consejo de Administración. Las correspondientes funciones serán desempeñadas por el mismo Consejo de Administración.

## A. IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL DE MAYOR RELEVANCIA

Para aplicar el párrafo 6 de las Disposiciones de la Sección I y de las referencias relativas definidas por el Reglamento delegado (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Banca ha conducido una evaluación para identificar la “categoría del personal de mayor relevancia” (es decir, el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la Banca), considerando los 15 criterios cualitativos (asociados a la función/posición organizativa, o a la implicación en la asunción de riesgos) y los 3 criterios cuantitativos (basados en la remuneración total atribuida al trabajador, tanto en términos absolutos como relativos respecto al personal restante) previstos por el Reglamento citado anteriormente.

Con esta finalidad han sido considerados los siguientes criterios:

- participación al riesgo aportado al Grupo de las diferentes figuras apicales de las Sociedades del Grupo y verificación de la participación a los resultados en clave prospectiva;
- análisis de las responsabilidades, del nivel y de las delegaciones individuales previstas en base a la efectiva autoridad y responsabilidad conferida, excluyendo por lo tanto, aquellos que operan bajo el control del órgano de gestión o de la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o sin poderes discrecionales;
- análisis del contexto organizativo funcional en el que se desarrollan las actividades.

La evaluación ha sido llevada a cabo por la Dirección, en colaboración con el Responsable del Servicio de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, que ha involucrado las varias áreas de las respectivas competencias. En concreto, el área del Risk management ha sido involucrada para evaluar el impacto de las varias figuras en el perfil de riesgo de la Banca.

La relevancia del personal ha sido aplicada teniendo en cuenta también, el principio de proporcionalidad en el modelo organizativo y de gobierno corporativo de la Banca, su perfil dimensional y el diseño comercial actuado.

El tercer criterio cuantitativo (art. 4 punto 1, sub c del Reglamento citado anteriormente) prevé que forme parte de dicha categoría, el personal cuya remuneración se coloca en la misma franja retributiva de los sujetos que tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo del ente, sin considerar los que pertenecen a las áreas de control, de apoyo y los miembros del órgano de gestión en su función de supervisor estratégico.

Como previsto por el Reglamento 604/2014 art. 4, punto 2 sub a) y b), la Cabeza de grupo ha decidido excluir de tal previsión, el personal que no tiene un impacto sustancial en el perfil de riesgo del ente porque:

- ejercita actividades profesionales y tiene poderes solamente en unidades operativas no relevantes;
- no tiene un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la unidad operativa relevante.

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, para el 2018 se han identificado los siguientes sujetos de la Cabeza de grupo **Banca Etica**:

1. los Componentes del Consejo de Administración;
2. el Director General;

3. el Vice Director General;
4. el Responsable Servicio Compliance y Anti reciclaje;
5. el Responsable Servicio Auditoría Interna;
6. el Responsable Servicio Planificación y Controles;
7. el Responsable Servicio Finanzas y Cuentas Anuales, (desde el 1 de octubre 2016 interim del Director General);
8. el Responsable del Área Comercial;
9. el Responsable del Área Créditos;
10. el Responsable del Área de Organización;
11. el Responsable de la Oficina de Finanzas Institucionales.

La sociedad participada **Etica Sgr**, aplicando el párrafo 3 del Anexo 2 en el Acto de modificación de Reglamento Conjunto, ha conducido una autoevaluación con la finalidad de identificar la “categoría del personal de mayor relevancia” (o el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la Sgr); en tal actividad se han tenido en consideración tanto criterios cualitativos (asociados a la función/posición organizativa, o a su involucración en la asunción de riesgos) como criterios cuantitativos (basados en la remuneración total atribuida al trabajador, tanto en términos absolutos como relativos, respecto al personal restante) previstos por el Reglamento delegado (UE) del 4 marzo 2014, n.604, como los criterios dictados por el Anexo 2, en el párrafo (“Identificación del personal de mayor relevancia”).

Hay que precisar que, por lo que respecta los criterios cualitativos, se han identificado los responsables en base a la efectiva autoridad y responsabilidad conferida, excluyendo por lo tanto, aquellos que operan bajo el control del órgano de gestión o de la Dirección, sin una significativa discrecionalidad o sin poderes discrecionales.

Tanto el tercer criterio cuantitativo (art. 4 punto 1, sub c del Reglamento UE citado anteriormente) como la letra v) de párrafo 3 del Reglamento Conjunto, establecen que forme parte de dicha categoría, el personal cuya remuneración se coloca en la misma franja retributiva de los sujetos que tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo del ente, sin considerar los que pertenecen a las áreas de control, de apoyo y los miembros del órgano de gestión en su función como supervisor estratégico. Como previsto por ambas fuentes normativas, Etica ha decidido – en coherencia con cuanto previsto en el descrito anteriormente principio de proporcionalidad - excluir de tal previsión, el personal que no tiene un impacto sustancial en el perfil de riesgo del ente porque:

- ejercita actividades profesionales y tiene poderes solamente en unidades operativas no relevantes;
- no tiene un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la unidad operativa relevante.

En base a estos criterios han sido identificados para el 2018\*, los siguientes sujetos de Etica Sgr:

1. los Componentes del Consejo de Administración;
2. el Director General;
3. el Vice Director General;
4. el Responsable Risk Management (como responsable del área de control);
5. el Responsable del Servicio Compliance y Anti reciclaje (como responsable del área de control).

La función de Revisión Interna se ha centralizado en la Empresa matriz.

Etica Sgr ha delegado la gestión financiera de los propios OICVM a Anima Sgr, sujeta a obligaciones equivalentes en materia de políticas de remuneración. El contrato de delegación se ajustará introduciendo cláusulas adecuadas para evitar elusiones de la presente normativa conforme a cuanto definido por el Anexo 2, párrafo 2.

---

\* ERRATA CORRIGE - el texto anterior “2017”



## B) ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD

El sistema de remuneración de los órganos sociales de las componentes del Grupo se inspira en los principios mutualistas típicos de los bancos populares, apuntando a conjugar profesionalidad y sostenibilidad, y garantiza el respeto de la normativa vigente, incluidas las Disposiciones de Vigilancia en materia de organización y gobierno corporativo de los bancos, emanadas por el Banco de Italia.

Los honorarios atribuidos a los Administradores y Síndicos de Etica Sgr han sido acordados, por competencia, en ocasión de la Asamblea de Socios del 28 de abril 2017 y del sucesivo Consejo de Administración celebrado en la misma fecha.

### B.1) ADMINISTRADORES

Los Administradores de la Cabeza de grupo **Banca Etica**:

- son destinatarios solamente de un honorario fijo y de una prima de asistencia establecida por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones (tal tratamiento ha sido previsto también para los administradores que componen el Comité Ejecutivo);
- disponen de una póliza de seguros de “accidentes” y de una póliza de seguros con “responsabilidad civil”.

Los Administradores de la sociedad participada **Etica Sgr**:

- son destinatarios solamente de un honorario fijo y de una prima de asistencia establecida por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral.

Los Administradores de las dos sociedades del Grupo no son destinatarios de mecanismos de incentivación y de remuneración variables en función de la consecución de índices de rentabilidad o de ganancias.

Los Consejos de Administración pueden establecer además, la eventual remuneración de los Administradores que recubren particulares cargos, con relación al empeño y a las responsabilidades asumidas.

Hasta ahora, el Consejo de Administración de la Cabeza de grupo **Banca Etica** reconoce un importe anual fijo adicional a los Administradores:

- Referentes de los portadores de valor;
  - 5 representantes de las áreas territoriales (llamados Consejeros de Área);
  - representante socios de referencia y socios trabajadores;
- con delegación especial para el territorio español;
- con cargo de Vicepresidente.
- componentes del Comité Ejecutivo;
- con el cargo de Presidente del Comité Ejecutivo.

Se ha previsto una prima de presencia para cada encuentro del Comité de Partes y de la Comisión Controles para los Administradores que forman parte del mismo.

Por lo que respecta al Consejo de Administración de Etica sgr:

- Uno de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr forma parte del Organismo de Vigilancia y percibe un honorario por dicha actividad.

- Dos de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr forman parte del Comité Inversiones y perciben un honorario por dicha actividad.
- Uno de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr se nombra como referente para la función de revisión interna y percibe un honorario por dicha actividad.

El importe de la remuneración de los Presidentes de los Consejos de Administración de las sociedades del Grupo, está determinado anticipadamente en medida no superior a la remuneración fija percibida por el Director General.

La Cabeza de grupo se ha dotado además, de un reglamento interno que disciplina las retribuciones y los límites de acumulación a los cargos de Consejero en las sociedades participadas. En concreto, tal reglamento prevé que los Consejeros de Administración que, con un encargo por parte de Banca Popolare Etica, se sienten en Consejos de Administración de Sociedades participadas, puedan retener cualquier honorario que, de cualquier forma, tuvieran que percibir por parte de las mismas.

Conforme a cuanto previsto en el párrafo 16 del IAS 24, las informaciones sobre las retribuciones correspondidas a los Administradores, figuran en la parte H de la Memoria de las Cuentas Anuales de ejercicio en el ámbito de informaciones sobre los honorarios de los dirigentes con responsabilidades estratégicas.

## B.2) SÍNDICOS

Los Síndicos de las dos sociedades son destinatarios:

- de un honorario fijo establecido por la Asamblea, de una prima de presencia por la participación a cada reunión del Consejo de Administración y/o del Comité ejecutivo, además del eventual reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones;
- no son destinatarios de ninguna componente variable o vinculada a resultados empresariales.

Los Síndicos de la Cabeza de grupo disponen de una póliza de seguros “accidentes” y de una póliza de seguros de “responsabilidad civil”.

Los Síndicos de Etica sgr disponen de una póliza de seguros de “responsabilidad civil”.

De acuerdo con lo previsto en el párrafo 16 del IAS 24, las informaciones sobre las retribuciones correspondidas a los Síndicos, se ilustran en la parte H de la Memoria de las Cuentas Anuales de ejercicio de cada componente del Grupo en el ámbito de informaciones sobre los honorarios de los dirigentes con responsabilidades estratégicas.

## B.3) COMITÉ DE CONTROL SOBRE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, CONSTITUIDO CONFORME AL D.LEG. 231/01 (ÓRGANO DE VIGILANCIA)

Respecto a los componentes del Comité, sin perjuicio de cuanto ya ilustrado anteriormente en relación a las compensaciones reconocidas a los administradores con cargos particulares previstos por el Estatuto, los posibles honorarios los determina el Consejo de Administración en base a criterios asociados al empeño en términos de profesionalidad y tiempo.

Para la Cabeza de grupo el reconocimiento económico ha sido previsto solo para la figura del Presidente del OdV (n.d.t. Órgano de Vigilancia); los demás componentes del Comité son o personal empleado, o pertenecientes a otros organismos corporativos, y no ha sido prevista ninguna remuneración específica para tal cargo.



Para Etica Sgr, el reconocimiento económico está previsto para la figura del Presidente (Presidente del Colegio de Síndicos de la Sociedad) y de un componente del OdV (consejero); el otro componente del Órgano, no percibe ninguna remuneración ya que es dependiente de la Sociedad.

#### **B.4) SUJETO ENCARGADO DE LA REVISIÓN LEGAL DE CUENTAS**

Para las dos sociedades, la compensación que corresponde al sujeto encargado de la revisión legal de cuentas, conforme al D.Leg. n. 39/2010, la determina la Asamblea en el acto de entrega del cargo y por toda la duración del mismo, en línea con las retribuciones del mercado.

### **C. PROCESO DE ADOPCIÓN Y CONTROL DE LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO**

Todo lo definido en el ámbito de la presente sección se considera de carácter general y en cuanto tal, se aplica a todas las categorías de personal empleado, como más abajo ilustrado, excepto varias determinaciones específicas evidenciadas.

La Cabeza de grupo Banca Etica y Etica Sgr, respetando todo lo previsto por las Disposiciones y por el Reglamento Conjunto, han definido el proceso de adopción y control de las políticas de remuneración, conforme a las Disposiciones y al Reglamento Conjunto. Con este propósito, se evidencia que, en concordancia con cuanto previsto por la normativa, las políticas y las prácticas de remuneración que la Cabeza de grupo ha adoptado, están en línea con las estrategias y los objetivos empresariales a largo plazo, vinculadas a resultados empresariales, oportunamente ajustados para tener en cuenta todos los riesgos, coherentes con los niveles de capital y liquidez necesarios para afrontar las actividades emprendidas y, en cualquier caso, tales como para evitar incentivos distorsionados que puedan inducir a violaciones normativas o a una excesiva asunción de riesgos para la Banca y para el Grupo.

Los Consejos de Administración de la Banca y de Etica Sgr, como previsto en la Circular del Banco de Italia n. 285 y CRD IV y por el Reglamento Conjunto, aseguran que los sistemas de remuneración e incentivos adoptados están delineados según criterios claros, cuantificables y coherentes con las decisiones globales de la Banca y de Etica Sgr, en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos a largo plazo, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

En tal ámbito, considerando las competencias establecidas por la ley con respecto a la determinación de los honorarios de los Administradores y de los Síndicos, atribuidas en la Asamblea de los Socios, en el respeto de los acuerdos en materias asumidas siempre por la Asamblea de los socios, los Consejos de Administración:

- previa consulta del Colegio de Síndicos, establecen la remuneración de los Administradores con cargos particulares, compaginando la remuneración al empeño y a la responsabilidad asumida;
- establecen el tratamiento económico reconocido al Director General y a los demás Dirigentes y proceden a sus nombramientos y a la determinación de sus atribuciones, conforme al Estatuto de la sociedad y en el respeto de la normativa vigente y de la disciplina del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los Dirigentes del sector crédito;
- vigilan directamente la correcta aplicación de las reglas relativas a la remuneración de los responsables de las Funciones Empresariales de Control, en estrecha conexión con el órgano con función de control;
- aseguran la implicación de las funciones empresariales competentes en el proceso de elaboración y control de las políticas y prácticas de remuneración;
- dan actuación a las políticas y prácticas definidas a nivel de grupo a través de las Direcciones Generales;
- proporcionan una adecuada respuesta sobre la actividad desarrollada en la Asamblea;

El Consejo de Administración de **Banca Etica** garantiza que la parte variable subyacente al sistema de remuneración de la Banca, sea coherente con el Risk Appetite Framework (RAF) y con la gestión de los perfiles de riesgo, capital y liquidez.

Desde el 2016 (sesión del 8 de febrero) el Cda de la Banca ha acordado, tal y como previsto por el art. 47 del Estatuto: "Funciones de la Dirección General" (modificado con asamblea extraordinaria del 28 noviembre 2015), delegar al Director General todas las decisiones relativas a contratación (excepto para lo previsto en el punto 2.1 del Reglamento del Personal<sup>3</sup>), salarios, promociones y medidas disciplinarias del personal de las categorías de las áreas profesionales y de los cuadros directivos.

El Cda ha mantenido el poder de deliberación, bajo propuesta del Director General, para las mismas materias que se refieren al personal dirigente y para el despido con referencia a todos los empleados.

Las retribuciones abonadas al personal perteneciente a la categoría del cuadro directivo y de las áreas profesionales, habiendo tenido en cuenta las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los directivos y para el personal de las áreas profesionales ABI para el personal italiano, y el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito para el personal español, además de la Contratación Integrativa Empresarial, están establecidas por la Dirección General en los límites y en base al plan orgánico y del relativo presupuesto acordado por el Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de **Etica Sgr** ha deliberado durante el año 2017 en materia como contrataciones, promociones y suspensiones del personal empleado.

Los únicos empleados encuadrados como dirigentes son el Director General y, a partir del 1 de marzo 2017 también el Vice Director General Vicario.

La remuneración variable, dirigida solamente al personal empleado, está asociada, como se explicará a continuación, a los resultados empresariales alcanzados por la Sociedad de pertenencia durante el año, a las responsabilidades individuales y a la calidad del trabajo realizado en términos de eficacia y eficiencia. No están previstos sistemas de incentivación individual y la parte variable se compone exclusivamente de:

- el premio empresarial, para los directivos y las áreas profesionales y para los dirigentes, conforme a cuanto previsto en materia por el CCNL (n.d.t. Convenio Colectivo Nacional de Trabajo) de referencia, como se especifica a continuación;
- posible pago adicional asociado a prestaciones que lo merezcan en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidades vinculadas a las mansiones y/o al papel desenvuelto, y no a resultados individuales, como se especifica a continuación;
- posibles formas de remuneración variable garantizada en ocasión de la instauración de la relación laboral (bono de bienvenida, llamado welcome bonus).

Para asegurar un equilibrio prudente entre las componentes fija y variable de la remuneración, para no limitar la capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, ha sido establecido un límite máximo a la incidencia que la parte variable global anual bruta puede asumir respecto a la retribución fija total anual bruta. Dicho valor límite es igual al 15%.

Cláusulas específicas de claw back disponen que, en presencia de comportamientos fraudulentos o de culpa grave a daño del intermediario, de comportamientos de los cuales deriva

---

<sup>3</sup> La dirección tiene la posibilidad de proponer al Cda la exención de cuanto dicho anteriormente cuando se hayan identificado candidatos idóneos, a través de contactos directos de la banca de personas objetivamente en posesión de los requisitos curriculares, experienciales y de valores buscados (intuitu personae). En estos casos la contratación tiene que ser deliberada por el Cda.



una pérdida significativa para la Banca, o de violación de las Instrucciones de Vigilancia o de las disposiciones empresariales en materia de políticas de remuneración, el empleado está obligado a devolver, total o parcialmente, la remuneración variable abonada. Dicha obligación está circunscrita a un número de 2 años sucesivos al pago del bonus.

La remuneración variable del personal de mayor relevancia está sujeta por el 100% a mecanismos de aplazamiento (ejercicio sucesivo respecto a su maduración) y de corrección ex\_post (llamado malus) para tener en cuenta el desempeño al neto de los riesgos efectivamente asumidos u obtenidos, y del desarrollo de la situación patrimonial, con el resultado de los cuales se determina el importe que hay que corresponder poco a poco en relación con la dinámica de los resultados corregidos por los riesgos, de los niveles de fondos propios y de liquidez, del respeto de los objetivos de compliance normativo y reglamentario, etc.

Los criterios generales de la política de remuneración son accesibles a todo el personal al que se aplican, respetando el derecho de confidencialidad de cada sujeto. El personal interesado se informa anticipadamente sobre los criterios utilizados para determinar la remuneración y la evaluación de los resultados al que se asocia la componente variable. La política de remuneración y el proceso de evaluación están documentados adecuadamente y convertidos en transparentes para cada sujeto interesado. La adherencia del sistema retributivo a los valores fundadores de la Banca, encuentra un significativo y adicional momento de verificación y confirmación, en el presidio ejercitado sobre la materia por parte de las funciones empresariales de control y de la función llamada a gestionar los recursos humanos, a los cuales corresponde la tarea de promover una cultura empresarial orientada al respeto, no solo formal, sino también sustancial, de las normas y que, en tal veste, se convocan a expresarse sobre la coherencia y la corrección de las políticas retributivas.

En concreto en **Banca Etica**:

- la Función de Compliance efectúa una obra de examen preventivo y monitorización de las políticas de remuneración e incentivación, para asegurar su conformidad al cuadro normativo; verifica además que el sistema de premio empresarial sea coherente con los objetivos de respeto de las normas, del estatuto, del código ético adoptado por la Banca, además de los estándares de conducta aplicables a la Banca, de modo que sean oportunamente contenidos los riesgos legales y de reputación intrínsecos, sobre todo en las relaciones con la clientela;
- la Función de Gestión de riesgos, (Serv. Planificación y Controles) apoya al Consejo de Administración en la verificación de que los sistemas de retribución no contrasten los objetivos y los valores empresariales, las estrategias a largo plazo y las políticas de gestión prudente del riesgo de la Banca, y que los incentivos incluidos al sistema de remuneración e incentivación de la Banca sean coherentes con el RAF y con la gestión de los perfiles de riesgo, capital y liquidez de la Banca;
- la Función de Revisión Interna (Serv. Auditoria Interna) verifica, con frecuencia al menos anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia, con una visión de presidio de los riesgos y salvaguardia del patrimonio de la empresa, mostrando a los órganos sociales y a la Dirección de la Cabeza de grupo las evidencias encontradas y las posibles anomalías para la adopción de eventuales medidas de corrección. Los resultados de las evaluaciones conducidas se ponen en conocimiento de la Asamblea.

En **Etica Sgr**:

- la función de conformidad (Compliance) verifica que el sistema de premio empresarial sea coherente con los objetivos de respeto de las normas, del estatuto, de los eventuales códigos éticos u otros estándares de conducta aplicables al gestor de modo que sean oportunamente contenidos los riesgos legales y de reputación intrínsecos, sobre todo en las relaciones con la clientela;

- la función de control del riesgo (Risk Management) evalúa, entre otras cosas, cómo incide la estructura de la remuneración variable en el perfil de riesgo del gestor, posiblemente evaluando y convalidando los datos referidos al ajuste para riesgos y participando con esta finalidad, a las reuniones del comité para las remuneraciones (si ha sido constituido);
- la función de revisión interna (Servicio Internal Audit, centrado en la Empresa matriz) verifica, con una frecuencia al menos anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia. Los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo se ponen en conocimiento de la Asamblea.

Las Áreas Empresariales de Control refieren sus resultados de los controles y evaluaciones efectuados a los órganos competentes para la adopción de eventuales medidas correctivas. La planificación de las actividades de las funciones en argumento, tiene en cuenta las tareas y las actividades citadas más arriba.

## D. PERSONAL EMPLEADO

Las consideraciones expuestas a continuación se aplican a todo el personal empleado del Grupo y, por lo tanto, son válidas también para el personal de mayor relevancia.

### D.1 REMUNERACIÓN FIJA

El tratamiento económico fijo – es decir, no vinculado a resultados empresariales o individuales, ni a iniciativas de premiación o incentivación – aparte de todo lo establecido en los CCNL de referencia, - tanto para los Dirigentes como para el cuadro Directivo y para el personal de las áreas profesionales, depende entre otras cosas de las competencias maduras con los años y de la profesionalidad adquirida en el tiempo.

El Consejo de Administración, y para la Cabeza de grupo también la Dirección, en compatibilidad con los poderes atribuidos, pueden intervenir en la parte fija de la retribución, teniendo en cuenta la importancia estratégica del recurso y de la calidad del trabajo desempeñado por el mismo.

Tal parte fija del tratamiento económico se compone de los siguientes elementos:

- sueldo;
- posibles pagos, relacionados con la antigüedad en servicio, previstos por el convenio colectivo de trabajo;
- otros elementos constantes en el tiempo, previstos en el convenio colectivo de trabajo o en la Normativa Interna (como por ejemplo las indemnizaciones por traslado, pagos por servicios adicionales de los QD (n.d.t. Directivos)), o fruto de pactos individuales reconocidos y motivados con la finalidad de adquirir o mantener particulares profesionalidades (como por ejemplo, eventuales emolumentos ad personam) o con la ocasión de particulares cargos de carácter continuo (por ejemplo: indemnizaciones, supermínimos, papeles clave);
- benefits: formas de retribución en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida y/o aquellos sujetos a régimen fiscal o contributivo previstos por la normativa vigente finalizados, por ejemplo, a apoyar una necesidad significativa de movilidad geográfica (ej. la libre utilización de un inmueble o un vehículo).

El convenio colectivo de trabajo y la contratación de segundo nivel además, disponen a favor de los empleados sistemas integrados de naturaleza asistencial y de seguridad social: se reconocen de hecho a todos los empleados una póliza de accidentes profesionales y una extra profesional (esta última sólo para la Empresa matriz), una póliza sanitaria y una póliza para Long Terme Care (n.d.t. curas a largo plazo).



La Cabeza de grupo **Banca Etica**, como se ha dicho anteriormente a propósito de los Administradores, se ha dotado de un reglamento que disciplina los emolumentos y los límites de acúmulo a los cargos como Consejero en las sociedades participadas. En concreto, tal reglamento prevé que los empleados de la Banca, que con el cargo por parte de Banca Popolare Etica, se sienten en consejos de administración de sociedades participadas, tengan que devolver a la Banca cada pago que, de cualquier forma, percibieran de la misma sociedad. Es una facultad del Director General, reconocer a tales sujetos un pago adicional no superior al importe total de 5.000 euros.

Para el Director General y para los empleados delegados por la Cabeza de grupo en sociedades controladas, está prevista además una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral.

En **Etica Sgr** para el Director General, el Vice Director y las figuras que operan con poderes directos del Consejo de Administración, está prevista una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral.

## D.2 REMUNERACIÓN VARIABLE

Con la finalidad de:

- considerar la necesaria obtención/mantenimiento de coeficientes adecuados patrimoniales, actuales y prospectivos;
- condicionar la remuneración variable a indicadores que midan los riesgos de una no adecuada patrimonialización y de creciente deterioro de los créditos respecto al patrimonio de la sociedad.

Toda la remuneración variable en general está sujeta a criterios de umbral mínimo para la concesión del premio empresarial de las empresa de Grupo.

### D.2.1 PREMIO EMPRESARIAL

Con respecto a *Banca Etica*

- para los Dirigentes de la Empresa matriz: el CCNL de referencia, en el art. 10 prevé que sea la empresa a establecer los criterios para la atribución de un premio empresarial a los dirigentes (informando de ello a los organismos sindicales de categoría). Dado que las disposiciones contractuales no expresan parámetros específicos a los que esté asociado el premio en palabra, el importe lo determina el Consejo de Administración, en base a un mecanismo de cálculo preciso que ha sido decidido en la sesión del 13 de junio 2017 y que se define del siguiente modo:
  - Se determina la base de cálculo como sigue: retribución bruta mensual a la cual se aplica el mismo mecanismo identificado para la definición del premio concedido a los empleados (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero 2017).
  - A la base de cálculo definida de este modo, se aplica el siguiente mecanismo de determinación del premio:
    - reconocimiento del 70% de la base de cálculo;
    - un porcentaje de dicho importe definido en base a los resultados de la survey interna sobre el bienestar organizativo
    - Un porcentaje de dicho importe asociado a la realización de algunos proyectos del Plan Operativo definidos por el mismo Cda, hasta un máximo del 40% y con un peso de los proyectos individuales también variable (ej. 1er proyecto 15%; 2º proyecto 5%; 3º proyecto 20%).

Tal mecanismo puede permitir alcanzar un máximo del 150% de la base de cálculo. El importe puntual del Premio empresarial se definirá con una sesión específica del Cda, no obstante los principios del documento acerca de las políticas de retribución. Para el año 2017 se propone la evaluación de la consecución de dos objetivos del plan operativo:

- Realización del plan IT (evaluación Cda): 20%
- Realización del plan España: 20%.
- para los Directivos y las Áreas Profesionales de la Empresa matriz: el pago está previsto en el art. 48 del CCNL de referencia para el personal italiano. La determinación se demanda a la contratación de segundo nivel en relación con los resultados obtenidos por la Cabeza de grupo en el año en que se está calculando.

Mediante un acuerdo sindical del 10 de febrero 2017, ha sido definido el nuevo sistema de cálculo del Premio empresarial, válido a partir de la concesión referida al resultado de las Cuentas Anuales del 2016.

El nuevo sistema de cálculo ha identificado indicadores de rendimiento:

- mucho más en línea con las características específicas de la misión empresarial;
- medidos al neto de los riesgos, y coherentes con las medidas de gestión utilizadas por el área de risk management, tal y como previsto por la normativa vigente.

El importe del Premio, por lo tanto, se determina anualmente aplicando a los varios niveles de retribución, indicadores, con horizontes temporales plurianuales, que representan el valor añadido producido por la actividad de Banca Popolare Etica, en términos de:

- rentabilidad;
- capitalización;
- eficiencia;
- impacto social;
- participación;
- impacto ambiental.

A esta base de cálculo se aplican sucesivamente mecanismos con niveles mínimos (ganancia neta y "texas ratio"): ambos condicionan la concesión del premio a indicadores que miden los riesgos de un inadecuado incremento del patrimonio y de un creciente deterioro de los créditos respecto al patrimonio de la sociedad.

No ha sido prevista la introducción de un indicador asociado al riesgo de liquidez por la baja exposición de la Banca a dicho riesgo en el pasado.

Para el personal español el importe del premio se define en base a un específico acuerdo empresarial, que se referirá a los mismos criterios establecidos para el personal italiano.

Con respecto a **Etica Sgr**

- para los Directivos y las Áreas Profesionales: el pago está previsto en el art. 48 del CCNL de referencia. La determinación se demanda a la contratación de segundo nivel en relación con los resultados obtenidos por la Empresa en el año en que se está calculando;
- para los Dirigentes: el CCNL de referencia, en el art. 12 prevé que sea la empresa a establecer los criterios para la atribución de un premio empresarial a los dirigentes (informando de ello a los organismos sindicales de categoría).

El importe del Premio, para todos los Empleados de Etica incluidos los Dirigentes, se determina por lo tanto anualmente en base a tres indicadores principales:

- ROE;
- relación cost/income;
- La combinación de tres indicadores de carácter ambiental (consumo de papel para uso interno, de toner y de electricidad).



Los criterios de determinación del Premio, coherentes con cuanto definido por la Empresa matriz, están actualmente en una fase de revisión, con el objetivo de llegar a aplicar, con niveles de retribución predeterminados, indicadores que, en un horizonte temporal plurianual, sean representativos del valor añadido, producido por la actividad de Etica Sgr. En concreto, los indicadores tenidos en cuenta tendrán que contribuir a medir los efectos en términos de:

- rentabilidad;
- productividad;
- eficiencia;
- impacto socio ambiental;
- innovación.

A tales criterios se añadirán mecanismos de niveles mínimos (ej. ganancias netas, relación entre el capital propio y el requisito patrimonial mínimo) que correlacionen la concesión del premio a mecanismos de gestión del riesgo de un inadecuado incremento del patrimonio de la Sociedad.

Se revisará además, coherentemente con cuanto definido por la Empresa matriz, la determinación del Premio de los Dirigentes. En concreto, para los próximos años el Consejo de Administración podrá integrar también los criterios utilizados hasta ahora con otros indicadores cualitativos y cuantitativos, que puedan medirse al neto de los riesgos, tal y como previsto por la normativa vigente, considerando también la exigencia estratégica de la Sgr de definir un sistema de remuneración variable más articulado y coherente con la misión de la Sociedad.

Con las Organizaciones Sindicales existe en curso una negociación, a nivel de grupo bancario, para inserir la posibilidad de que parte del premio empresarial (ya a partir de la concesión 2018 referida a los resultados de ejercicio del 2017) pueda beneficiarse en servicios welfare en grado de responder a las necesidades de asistencia y sociales del personal, conforme a la ley n. 208/2015 (Ley de Estabilidad para el año 2016) y sucesiva Ley n. 232/2016 (Ley de Presupuesto 2017)

Además el Cda de la Empresa matriz, en las reuniones del 16 de enero y 27 de febrero 2018:

- frente a un significativo empeño demostrado por parte de todos los colaboradores en el proyecto de migración del sistema informativo, en concreto a lo largo del segundo semestre del 2017,
- Comprobada la cobertura de los criterios de nivel mínimo identificados para la concesión del premio empresarial

ha decidido reconocer en el año 2018, en base a las Cuentas Anuales 2017, en la misma medida para todos los colaboradores Italia, España y Banqueros Ambulantes:

- n. 5 acciones (cuyo reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de socios del 2018);
- Alrededor de 970 euros como premio extraordinario.

El Plan de atribución de acciones, reiterado en los últimos años, tiene como objetivo además de motivar al personal de **Banca Etica** (empleados y Banqueros Ambulantes), implicándolos en la consecución de los objetivos empresariales, y reforzando el sentimiento de pertenencia a la Banca y al Grupo.

Dicho Plan constituye un instrumento para aumentar el clima de participación de los beneficiarios a la realización de las estrategias de la Banca y del Grupo, conectando una parte de la remuneración de dichos sujetos a la participación accionaria en Banca Popolare Etica.

No ha sido previsto en estos planes de atribución de acciones, un plazo de retention (si no referido a la posibilidad de disfrutar de beneficios fiscales) para el personal de mayor relevancia, tratándose en cualquier caso de asignaciones de importe total mínimo, por debajo de 1.000 Euros.

La participada **Etica Sgr** también ha previsto en las Cuentas Anuales del ejercicio 2017 un Plan de Atribución de acciones para sus propios empleados (5 acciones) con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo.

## **2) Concesión adicional vinculada a rendimientos merecedores en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidad, relacionadas con las tareas y/o la función desarrollada y no a los resultados individuales.**

### **Para Banca Etica**

Para completar la componente variable de la remuneración, existe la posibilidad de reconocer, ante rendimientos excelentes y con perspectiva de motivar y “retention”, pagos únicos que – una vez verificadas las condiciones de acceso (“gate”) y los principales indicadores de resultado de Grupo y empresariales – están vinculados a la calidad del trabajo desarrollado, supervisado por el “Sistema de Evaluación”, coherente con las líneas guía de la Cabeza de grupo y de los costos previstos en el budget y según criterios de selectividad y de mérito.

Para los Dirigentes tal posible pago lo determina el Consejo de Administración.

Para el resto del personal empleado, el proceso prevé la implicación de los responsables; las evaluaciones y las propuestas de concesión de los importes en una única solución, se proponen a la Dirección General, con la colaboración del Servicio Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

### **Para Etica Sgr**

Consiste en la concesión de una suma única de naturaleza discrecional y no continuativa, concedida en una única solución, con la finalidad de reconocer el particular empeño en el rendimiento laboral, espíritu de servicio, distinciones particulares en el rendimiento laboral, por ejemplo en términos de responsabilidad, con una prospectiva de valorizar el crecimiento profesional. Los criterios utilizados para la asignación de los reconocimientos están asociados a la calidad del trabajo desarrollado, supervisado por el sistema de evaluación que prevé la asignación de objetivos cuali-cuantitativos.

Para los Dirigentes tal posible pago lo determina el Consejo de Administración.

Para el resto del personal empleado las propuestas de concesión se proponen al Consejo de Administración por la Dirección General, con la colaboración de la Administración del Personal, después de haber involucrado a los responsables de Área que una vez concluido el proceso de evaluación sugieren propuestas en tal dirección.

## **3) eventual bonus de bienvenida concedido según la normativa vigente.**

Por último, a todo el empleado le corresponde la indemnización por cese de relación en ocasión de la finalización de la relación laboral, como establecido por el art. 2120 c.c. y por el CCNL de referencia.

Para todo el personal no están previstos otros honorarios en caso de conclusión anticipada de la relación laboral, excepto una posible cláusula de estabilidad con contenido arbitrario, previstas para los Dirigentes, por un máximo de 24 meses.

### **Para Banca Etica**

La cláusula citada anteriormente se calcula, como la restante parte variable que corresponde a los Dirigentes, aplicando a la base de cálculo (definida en base al número de retribuciones mensuales brutas pactadas), los mismos índices definidos para la nueva evaluación del Premio empresarial para el personal de la Banca, como ya especificados más arriba.

La posible aplicación de tal cláusula de estabilidad no entra en el cálculo:

- de la proporción uno a seis prevista entre la retribución más alta y la más baja, como se ha precisado en la introducción;
- del porcentaje del 15% de la parte variable respecto a la parte fija.



El Grupo Banca Popolare Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados golden parachute definidos por el Banco de Italia y por el Reglamento Conjunto como todas las compensaciones (excepto los ya previstos por la ley) pactados individualmente en vista o con la ocasión de la conclusión anticipada de la relación laboral<sup>4</sup> o por el cese anticipado del cargo que corresponden al “personal de mayor relevancia”. No se consideran tales los emolumentos que se reconocen después de una forma cualquiera de conciliación, con tal de que esté dentro de los límites del importe de indemnización que derivan de las previsiones de la ley y del convenio colectivo y, en cualquier caso, en una medida máxima de 24 mensualidades.

Dichos pagos y concesiones no forman parte del pay-mix, y se determinarán en base a cada caso específico y en total coherencia con las normas en vigor en cada momento, a excepción del respeto de las disposiciones de leyes prevalentes y de vigilancia.

Las informaciones sobre el pago que corresponde a los Dirigentes, figuran en la Memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio de cada componente del grupo.

Como se ha especificado precedentemente, la Cabeza de grupo y Etica Sgr aseguran un prudente equilibrio entre componente fija y variable de todo el personal, incluidas las retribuciones del Director General y de los demás dirigentes, para no limitar su capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, conforme a los criterios evidenciados por el Banco de Italia.

Por lo tanto, el peso de todos los componentes variables referibles al conjunto de sujetos indicados más arriba, no excederá el 15% de la retribución anual bruta fija de los mismos.

## E. RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

La retribución de los responsables de las funciones de control interno está adecuada al papel desarrollado.

La parte variable de la remuneración dirigida a tal categoría del personal, es limitada y no puede en cualquier caso superar (como todo el personal del grupo) la medida del 15% de la retribución anual fija de los mismos sujetos, y está sometida a cláusulas de claw back y malus.

Por lo que respecta la sociedad participada Etica Sgr, la remuneración de los empleados con funciones de control (Risk Manager y Responsable Conformidad y Anti reciclaje) está alineada con la de los demás Responsables de Área. Por lo que respecta la función de Revisión interna, desempeñada por la Empresa matriz, la correspondiente retribución es fija y establecida por los contratos en curso.

## F. BANQUEROS AMBULANTES

El presente párrafo se refiere solo a la Cabeza de grupo Banca Popolare Etica.

La figura de los banqueros ambulantes no se considera “personal de relevancia” porque no están dotados de poder de deliberación.

La relación de colaboración entre Banca Popolare Etica y la red de Banqueros Ambulantes (BA), Consultores financieros de la Banca, está disciplinado por el contrato de agencia.

La particularidad de la prestación requerida a esta figura profesional, reside en el hecho de que suma tanto la actividad de promoción financiera strictu sensu entendida, como la actividad de promoción cultural de las finanzas éticas, en estrecha relación con la estructura

<sup>4</sup> Circular del Banco de Italia n. 285 – VII actualización – Título IV – Capítulo 2 – Sección III – punto 2.2.2

territorial de los socios y con el objetivo de consolidar la red de relaciones en el territorio de competencia.

El contrato de agencia suscrito por los Banqueros Ambulantes y la Banca Popolare Etica, prevé que el trato económico se componga de una parte fija y de una parte variable.

Respecto a las Disposiciones<sup>5</sup>, ambas componentes se consideran “recurrentes” y equiparadas por lo tanto, a la remuneración fija del personal, ya que la parte variable no tiene (como se especifica a continuación) ningún valor de incentivación.

En coherencia con los principios y valores declarados por Banca Popolare Etica que figuran en la introducción, el trato económico de los Banqueros Ambulantes tiene la siguiente estructura:

**PARTE FIJA:** determinada en un importe tal que garantice a los Banqueros Ambulantes un nivel de vida digno; el objetivo es el de poner a los colaboradores en una posición tal que no tengan que recurrir a acciones comerciales no coherentes con la realidad de Banca Popolare Etica, solo para asegurarse un mayor beneficio.

**PARTE VARIABLE:** vinculada a la acción comercial y de carácter cultural, dirigida a expandir y consolidar la red territorial de la clientela y de los socios. La determinación de esta parte no está basada exclusivamente en el número efectivo de negocios concluidos, sino más bien en la complejidad de las actividades que ha ejercitado el Banquero Ambulante y, en particular, en su capacidad de acompañar al cliente incluso en una perspectiva del asesoramiento, y en la capacidad de gestión de las relaciones con la estructura organizativa local de los socios del territorio de referencia y de las iniciativas de comunicación y promoción cultural local de la Banca.

En septiembre del 2016 tuvo inicio una negociación con las Organizaciones Sindicales para renovar el contrato de agencia de los Banqueros Ambulantes que se interrumpió en el 2017, porque dadas las dificultades persistentes encontradas para llegar a un acuerdo entre las partes, se ha considerado necesario dar prioridad a la implementación de los cambios organizativos e informáticos previstos, útiles para desarrollar una importante mejora de la operatividad de los mismos banqueros ambulantes.

Es nuestra intención reactivar la negociación durante el 2018, a partir de las líneas guías presentadas a las Organizaciones Sindicales:

- se confirma el papel de los BA así como declinado en los objetivos descritos en el Reglamento de estructura en vigor;
- considerando las variaciones significativas intervenidas en el mercado y en el contexto económico, resulta necesario que el contrato de los BA se revise con el objetivo de poner mayor énfasis en la capacidad propositiva comercial general de la acción desempeñada además de su sostenibilidad, por lo tanto sobre la rentabilidad de los productos y servicios colocados, definiéndose de este modo un papel del BA menos anclado a las actividades administrativas y más orientado al desarrollo, valorando las aptitudes y competencias en ámbito de consultoría;
- considerando, además, la aceleración de la innovación de proceso y producto, reforzada por la llamada revolución digital, que se registra en el mercado financiero y bancario, se considera fundamental también disponer de un instrumento contractual más adecuado y listo a responder a las variables exigencias de la clientela y a las dinámicas de mercado.

Al mismo tiempo se confirma la estructura de remuneración variable actualmente prevista por el contrato en vigor, del siguiente modo:

- desarrollo profesional,
- movilidad programada en el territorio de competencia,

---

<sup>5</sup> Circular del Banco de Italia n. 285 – VII actualización – Título IV – Capítulo 2 – Sección IV – 1 Agentes en actividades financieras, agentes de seguros y consultores financieros



- datos de mantenimiento sobre las principales masas,
- calidad/cantidad del trabajo desempeñado,
- actividades de desarrollo,
- actividades de cooperación (entendida como la posibilidad de establecer un reconocimiento a continuación de los resultados empresariales y en línea con lo reconocido a los empleados como Premio Empresarial – el criterio de determinación de la compensación se comprende en el ámbito de los mismos criterios adoptados para todos los empleados de Banca Popolare Etica).

Además precisamos como el contrato de agencia en vigor actualmente prevé:

- la cobertura económica respecto a las normas vigentes en caso de enfermedad y/o maternidad;
- la cotización de la seguridad social del 3% de la parte fija de la compensación en la posición individual de Banquero Ambulante que adhiere al Fondo “Pensplan Plurifonds línea Aequitas”;
- una indemnización de final de mandato asociada a un porcentaje de la parte variable sobre la base anual.
- que la Banca, reconociendo la importancia de la formación, se compromete, además de a garantizar la formación obligatoria prevista por la ley haciéndose cargo de la organización y de los relativos costes, a definir un plan anual de formación profesional en línea con el Plan Estratégico y el Presupuesto anual, y a contribuir a los gastos sostenidos para el viaje, comida y alojamiento en ocasión de los eventos formativos concordados o promovidos por la Banca;
- que, con frecuencia anual, las partes se encontrarán para definir el plan comercial, organizativo y operativo referido al ejercicio en curso, de acuerdo con las líneas guías definidas por el Instituto.

Así como se ha evidenciado anteriormente para los empleados, el Cda de la Empresa matriz, en las reuniones del 16 de enero y 27 de febrero 2018, ante un significativo empeño demostrado por parte de todos los colaboradores en el proyecto de migración del sistema informativo, en particular modo durante el segundo semestre del 2017, ha decidido reconocer en el año 2018, en base a las Cuentas Anuales 2017, en la misma medida para todos los colaboradores incluidos los Banqueros Ambulantes:

- n. 5 acciones (cuyo reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de socios del 2018);
- alrededor de 970 euros como premio extraordinario.

El compromiso económico ha sido previsto en las Cuentas Anuales del ejercicio 2017 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de Socios del 2018.

## G. COLABORACIONES Y CARGOS PROFESIONALES

Para las dos sociedades del Grupo los criterios de entrega de los cargos profesionales y de colaboración, están inspirados en principios de competencia, economía, transparencia y corrección.

Todas las compensaciones y/o las sumas a cualquier título correspondidas a los sujetos señalados más arriba, están adecuadamente documentadas y, en cualquier caso, proporcionadas a la actividad desempeñada, incluso considerando las condiciones de mercado y de las normas de ley aplicables.

Por lo que respecta a las relaciones de Prácticas, está previsto el reconocimiento de una contribución a los gastos mensuales para los practicantes, en línea con las disposiciones de la ley, además del pago del vale para la comida, si les corresponde en base al horario de desarrollo de las mismas Prácticas.

**INFORME CONFORME A LAS LETRAS “G–J” DEL ART. 450 DEL REGLAMENTO (UE) N. 575/2013<sup>1</sup>**

Conforme a la **letra g)** del art. 450 CRR, se exponen las informaciones cuantitativas agregadas de la remuneración del personal de mayor relieve por “líneas de actividad” referidas al año 2017<sup>2</sup>:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas <sup>3</sup>
Consejo de Administración – destinatario solo de remuneración fija <sup>4</sup>	13	290.920,02
Director General	1	157.484,41 <sup>5</sup>
Vice Director General	1	134.813,11 <sup>6</sup>
Responsables de las funciones de control (Serv. Compliance y Anti reciclaje, Serv. Auditoría Interna, Serv. Planificación y Controles)	3	248.708,81
Responsables de unidades operativas de relieve (Área Comercial, Área Organización, Área Créditos <sup>7</sup> )	3	185.165,16
Responsables de otros Servicios/Oficinas (Ofic. Finanzas Institucionales)	1	69.890,44

ETICA Sgr SPA – Soc. Participada		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas
Consejo de Administración <sup>8</sup> – destinatario solo de remuneración fija	12	161.800,00
Director General	1	127.748,17
Vice Director General <sup>9</sup>	1	105.750,99
Responsables de las funciones de control (Func. Risk Management y Func. Compliance y anti reciclaje)	2	183.301,25

<sup>1</sup> Todos los datos remunerativos figuran según criterios de caja.

<sup>2</sup> El personal de relieve de Banca Popolare Etica fue identificado por la junta de accionistas de 13 de mayo de 2017 y complementado por la resolución del Consejo de Administración de 7 de noviembre de 2017. El personal de relevancia de Etica Sgr fue determinado por la asamblea de socios del 29 junio 2017, que ha adoptado la Política de Etica SGR.

<sup>3</sup> En general, en las remuneraciones brutas de los dependientes están comprendidos los eventuales beneficios adicionales, los importes relativos a las pólizas sanitarias e infortunios, los cuidados de larga duración, la aportación adicional de la seguridad social que la empresa eroga a la posición individual de los dependientes que han adherido al Fondo Pensiones Integrado, el TFR (n.d.t. indemnización por cese de relación laboral) y los posibles componentes variables.

<sup>4</sup> La remuneración comprende la compensación prevista según el cargo que se desempeñe y las fichas de presencia para los encuentros de los Cda, Comité Ejecutivo y Comité de Partes Vinculadas; además están incluidos los importes correspondientes a las pólizas de seguros estipulada por los administradores.

<sup>5</sup> Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 5,82% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la Seguridad Social tienen una incidencia total del 5,63%.

<sup>6</sup> Respecto a la remuneración bruta del Vice Director General el TFR tiene una incidencia del 5,71% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la Seguridad Social tienen una incidencia total del 8,28%.

<sup>7</sup> La Responsable del Área Créditos ha gozado de una excedencia no retribuida desde el 22 de agosto 2017 hasta el 21 de febrero 2018; en el mismo periodo el cargo *ad interim* para la misma función ha sido asignado al Vice Director General que por tal cometido no ha percibido ningún emolumento adicional.

<sup>8</sup> Etica no tiene ni comité ejecutivo ni comité de partes vinculadas; pero algunos consejeros reciben compensaciones por cargos particulares (Comité Inversiones, OdV, Referente Auditoría Interna).

<sup>9</sup> En el curso del 2017 ha sido introducida la figura del Vice Director General.



Conforme a la **letra h)** del art. 450 CRR, se proporcionan las siguientes informaciones agregadas detalladas:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo									
Categorías	N.	Remuneración fija <sup>10</sup>	Remuneración variable <sup>11</sup>						% var/fijo
			€	de las cuales diferidas atribuidas <sup>12</sup>	de las cuales diferidas no atribuidas	de las cuales diferidas reconocidas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas y posteriormente reducidas en el ejercicio (malus)	
Director General	1	147.611,14	9.873,27	230,00	0	0	9.643,27	0	6,69%
Vice Director General	1	126.482,04	8.331,07	230,00			8.101,07		6,59%
Responsables de las funciones de control (Serv. Compliance y Anti reciclaje, Serv. Auditoría Interna, Serv. Planificación y Controles)	3	234.513,44	14.195,37	690,00	0	0	13.505,37	0	6,05%
Responsables de unidades operativas de relieve (Área Comercial, Área Organización, Área Créditos)	3	171.658,25	13.506,91	690,00	0	0	12.816,91	0	7,87%
Responsables otros Servicios/Oficinas (Ofic. Finanzas Institucionales)	1	64.847,11	5.043,33	230,00	0	0	4.813,33	0	7,78%

<sup>10</sup> En la remuneración fija del personal del Grupo están comprendidos la retribución pagada durante el año, los beneficios adicionales (reconocidos solo a algunos empleados), los importes relativos a las pólizas por infortunio, sanitarios y *Cuidados de Larga Duración* previstas para todos los empleados; la aportación adicional de la Seguridad Social que la empresa abona a la posición individual de los empleados que han adherido al Fondo Pensiones Integrado y el TFR.

<sup>11</sup> Para el personal de relieve, para el año 2017, la remuneración variable se constituye por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2016, por la asignación de 4 acciones ordinarias como cuota premio empresarial referido al ejercicio 2016 y por un pago único de 1.000,00 Euros abonados a un componente del personal de relieve.

<sup>12</sup> Se trata de acciones ordinarias asignadas según cuanto formulado en la nota precedente.

**ETICA Sgr SPA – Soc. Participada**

Categorías	N.	Remuneración fija	Remuneración variable <sup>13</sup>						% var/fijo
			€	de las cuales diferidas atribuidas	de las cuales diferidas no atribuidas	de las cuales diferidas reconocidas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas y posteriormente reducidas en el ejercicio (malus)	
Director General	1	114.059,53	1.660,00	230,00	0	0	1.430,00	0	1,46%
Vice Director General	1	94.550,55	4.275,00	230,00	0	0	4.045,00	0	4,52%
Responsables funciones de control (Func. Risk Management y Func. Compliance y Anti reciclaje)	2	169.032,25	14.269,00	460,00	0	0	13.809,00	0	8,44%

Conforme al **punto vi. de la letra h)**, en el 2017 en Banca Popolare Etica y en Etica Sgr no han sido abonadas indemnizaciones de inicio y término de la relación laboral al personal de relieve.

Conforme a la **letra i)** del art. 450 CRR, se declara que el número de personas remuneradas con 1 millón de euros o más por ejercicio, es igual a cero.

Conforme a la **letra j)** del art. 450 CRR, se proporcionan las informaciones referidas a la remuneración total del presidente y de cada miembro del Cda, del Director General y para la Cabeza de grupo también del Vice Director General.

**BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo**

Consejo de Administración y Dirección	Remuneración bruta total
Presidente Biggeri Ugo	€ 76.789,25
Vice Presidente Fasano Anna	€ 33.435,90
Consejero Baranes Andrea	€ 21.135,90
Consejero Bianchetti Maurizio	€ 15.135,90
Consejero Bianchi Marco	€ 14.535,90
Consejero Carlizzi Marco	€ 13.635,90
Consejera Dentico Nicoletta	€ 14.235,90
Consejero Di Francesco Pino	€ 28.835,90
Consejera Lamberto Floristan Adriana	€ 21.135,90
Consejero Palladino Giacinto +	€ 14.235,90
Consejera Ruggiero Maria Teresa ++	€ 1.735,90
Consejero Sasia Santos Pedro Manuel	€ 21.535,90
Consejera Siniscalchi Sabina	€ 14.535,90
Director General Messina Alessandro	€ 157.484,41
Vice Director General Gabrielli Nazzareno	€ 134.813,11

+ No retiene el pago que se confiere a la estructura a la que pertenece el consejero  
 ++ Renuncia a la retribución a favor de BE

<sup>13</sup> Para todo el personal de relieve de Etica Sgr, para el año 2017 la retribución variable está constituida por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2016, por la asignación de n. 4 acciones ordinarias de Banca Popolare Etica y posibles pagos único de un total de 5.000 euros.



ETICA Sgr SPA – Soc. Participada	
Consejo de Administración y Dirección	Remunerazione lorda complessiva
Presidente del Consejo Biggeri Ugo	34.252,63
Vice Presidente Colmegna Virginio	18.452,63
Consejera Signori Silvana <sup>A</sup>	13.452,63
Consejera Ielasi Federica <sup>A</sup> ***	14.752,63
Consejero Carlin Marco ***	13.452,63
Consejero Carugo Luigi (+)	10.952,63
Consejera Fasano Anna	11.752,63
Consejera Fiaschi Claudia**	3.752,63
Consejera Cagnazzo Lucia *	7.952,63
Consejero Carlizzi Marco ****	13.152,63
Consejero Campagnini Marco	11.452,63
Consejero Pozzi Cesare Antonio (+)	11.452,63
Director General Luca Mattiazzi°	127.748,17
Vice Director General Roberto Grossi	105.750,99

Por lo que respecta a los administradores de Banca Popolare di Sondrio y de Banca Popolare di Milano (indicados con un +) se precisa que no retienen el pago que se factura a Etica Sgr directamente por la Sociedad de pertenencia.

<sup>A</sup> en la suma está comprendida la retribución percibida como componente del Órgano de Vigilancia

\* en el cargo desde el 01.05.2017

\*\* en el cargo hasta el 30.04.2017

\*\*\* en el total está incluida la compensación recibida como componente del Comité Inversiones

\*\*\*\* en el total está incluida la compensación recibida como componente de la Auditoría