



## PUNTO 6

# 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, la Banca 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 *stakeholders* – sistemas de remuneración que estén: «*en línea con los valores, las estrategias y los objetivos empresariales a largo plazo, vinculados a los resultados empresariales, corregidos 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 la Banca y el sistema en su totalidad*».

Con la entrada en vigor de las nuevas Disposiciones, la Medida adoptada por la Banca de Italia el 30 marzo 2011, ha sido abrogada.

En ejecución de los objetivos de conformidad con 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 del 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 Conformidad con respecto a la concordancia de las mismas políticas con el cuadro normativo – en la sesión del 30 marzo 2017.

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

El grupo bancario Banca Popolare Etica está constituido por:

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



## 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;
- ▶ 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; con toda la estructura de gobierno corporativo, con los controles internos establecidos a nivel de grupo y 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 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 que comparte los principios más bien que la búsqueda de condiciones retributivas mejores;
- ▶ establecer que la remuneración de los dependientes 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 para 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 de 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 intereses;
- ▶ incentivar, en los órganos y en las funciones que están encargadas de hacerlo, las actividades de control;
- ▶ dirigir los comportamientos a la máxima corrección, transparencia, tutela y fidelización en las relaciones con la clientela y con las demás partes interesadas.

En el 2016 el Cda discutió y luego 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 dependientes o de los colaboradores que no están unidos a la sociedad con una relación de trabajo subordinado) referido al año 2015, en las siguientes sesiones:

- ▶ CDA del 23/03/2016 (acuerdo del documento para la Asamblea);
- ▶ CDA del 26/04/2016 (relación de la Auditoria Interna acerca del documento)
- ▶ CDA 10/05/2016 (Premio a dirigentes)
- ▶ CDA 8/11/2016 (integración documento con TFR (n.d.t. pago de indemnización por cese de relación laboral) abonado en el 2015 al personal relevante cesante).



El documento se acordó en la asamblea social del 21 de mayo 2016 en Padua.

Posteriormente a la asamblea, el documento ha sido integrado en la sesión del Cda del 8 noviembre 2016, con el dato referido a los importes de TFR abonados en el curso del 2015 al personal relevante, tal como previsto en el Reglamento (UE) n. 575/2013, letra “h” art. 450.

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Banca matriz ha procedido a un análisis de las normas extraídas de las Disposiciones de Banca de Italia y a una declinación de las mismas en la aplicación del *Criterio de proporcionalidad* allí mencionado (Sección I, par. 7), en base al cual «*los bancos definen políticas de remuneración e incentivación, en el respeto de 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 diferentes niveles de riesgo a los que resultan o pueden resultar expuestas las Sociedades de pertenencia. En este sentido la Cabeza de grupo, 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 la actividad y a los vínculos normativos consecuentes, actividades especulativas y adopta un modelo de banca 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;
- ▶ la Banca no corresponde a la definición de banca significativa 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 re-tenido oportuno no aplicar las siguientes disposiciones:

- ▶ Sección III, par 2.1, punto 3, relativo 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 relativos al aplazamiento de parte de la remuneración variable del personal de mayor relieve por un periodo 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, relativa a las modalidades de reconocimiento bajo forma de instrumentos financieros, de los beneficios discrecionales de la pensión.

Tales previsiones de no aplicabilidad se justifican con la fuerte contención de la parte variable de la retribución tal como la define la política general del Grupo, que encuentra respuesta en los “Principios generales” de este documento y que a continuación se cuantifica en un límite máximo del 15% de la retribución fija total anual bruta.

La Cabeza de grupo del grupo no ha recurrido en el 2016 a un específico Comité de Remuneración en el ámbito del Consejo de Administración. Las correspondientes funciones las ha desempeñado el mismo Consejo de Administración.

<sup>1</sup> Circular Banca 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 di proporcionalidad.



Durante la sesión del 8 de febrero 2016, el Cda acordó la constitución de un Comité Políticas de los Recursos Humanos del Grupo Banca Popolare Etica. Formaran 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 Cabeza de grupo, y la Dirección General lo consulta cuando se estipulan acuerdos con las Organizaciones Sindicales.

Dicho esto y, para aplicar el citado anteriormente 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 los 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 para verificar su correcta aplicación. Por este motivo, aplicando cuanto establecido en las citadas Disposiciones en la Sección I párrafo 8, Etica Sgr no ha redactado un documento propio por separado.

## 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 Cabeza de grupo 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, es decir, 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 más arriba.

Con esta finalidad han sido considerados los siguientes criterios:

- ▶ Contribución al riesgo aportado al Grupo de las diferentes figuras apicales de las Sociedades del Grupo y verificación de la contribución a los resultados en clave prospectiva;
- ▶ Análisis de las responsabilidades, del nivel y de las delegaciones individuales previstas. En el año 2017 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 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 diferentes áreas de las respectivas competencias. En concreto, el área del Risk management ha sido involucrada para evaluar el impacto de las diferentes figuras en el perfil de riesgo de la Banca.

La relevancia del personal ha sido actuada 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.



Por lo que respecta al tercer criterio cuantitativo (art. 4 punto 1, sub c del Reglamento citado anteriormente) prevé que forme parte de la categoría ya citada, 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 funciones de control, de apoyo y los miembros del órgano de gestión en su función de supervisor estratégico. Como previsto por el Reglamento 604/2014 en el punto 2 sub a) y b) del art. 4, 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.

A la luz de todo lo dicho anteriormente, para el 2017 se han identificado los siguientes sujetos de la Cabeza de grupo:

1. los Componentes del Consejo de Administración,
2. el Director General,
3. el Vice Director General,
4. el Responsable Servicio Conformidad y Anti reciclaje,
5. el Responsable Servicio Auditoria Interna,
6. el Responsable Servicio Planificación y Controles,
7. el Responsable Servicio Finanzas y Balance, (desde el 1 de octubre 2016 interim del Director General)
8. el Responsable del Área Comercial,
9. el Responsable del Área de Organización,
10. el Responsable de la Oficina de Finanzas Institucionales,

La sociedad participada Etica Sgr, sin embargo, ha identificado, una vez más para el 2017, las siguientes figuras en la categoría del “personal de mayor relieve”:

1. los Componentes del Consejo de Administración,
2. el Director General,
3. el Director General Adjunto
4. el Responsable Risk Management,
5. el Responsable del Servicio Conformidad y Anti reciclaje.

La función de Revisión Interna se ha centralizado en la Cabeza de grupo.

## 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 la Banca de Italia.

### B.1) Administradores

Los Administradores de la Cabeza de grupo:

- ▶ son destinatarios de una remuneración fija y de una prima de asistencia establecida por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente realizados para el cumplimiento de sus funciones (tal trato está previsto también para los administradores componentes del Comité Ejecutivo);
- ▶ disponen de una póliza de seguros “infortunios” y de una póliza de seguros “responsabilidad civil” acordadas por la Asamblea.



Los Administradores de la sociedad participada Etica Sgr:

- ▶ son destinatarios de una remuneración fija, de una prima de asistencia establecida por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente realizados para el cumplimiento de sus funciones;
- ▶ disponen de una póliza de seguro para la responsabilidad civil que deriva del desempeño de su propia actividad laboral.

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

Los Consejos de Administración pueden establecer además, la eventual remuneración de los Administradores que recubren particulares encargos in relación con el esfuerzo y las responsabilidades asumidas.

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

- ▶ Representantes de las partes interesadas:
  - 5 representantes de las áreas territoriales (llamados Consejeros de Área);
  - representante socios de referencia y socios trabajadores;
- ▶ componentes del Comité ejecutivo;
- ▶ con autorización especial del crédito;
- ▶ con delegación especial para el territorio español;
- ▶ con encargo de Vicepresidente.

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

Se propondrá también en la asamblea de las personas socias del 13 de mayo 2017, la previsión de una compensación para el encargo de Presidente del Comité Ejecutivo de la Cabeza del Grupo, no acumulable con otros encargos.

Durante el 2017 se propondrá a la asamblea de Etica sgr uniformar las compensaciones y las primas de presencia de los administradores-consejeros a los de la Cabeza del Grupo.

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 del 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 el encargo de Banca Popolare Etica, se sienten en Consejos de Administración de Sociedades participadas, puedan retener cualquier compensación que, de cualquier forma, tuvieran que percibir por parte de las mismas.

Uno de los componentes del Consejo de Administración de la participada Etica Sgr, forma parte del Órgano de Vigilancia y percibe una retribución por tal actividad.

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



## B.2) Auditores

Los Auditores son destinatarios:

- ▶ de una remuneración fija determinada por la Asamblea dentro de los límites máximos de las tarifas profesionales, de una prima de asistencia por la participación a las reuniones del Consejo de Administración y/o del Comité ejecutivo, además del eventual reembolso de los gastos efectivamente realizados para el cumplimiento de sus funciones;
- ▶ non son destinatarios de ninguna componente variable o vinculada a resultados empresariales;
- ▶ disponen de una póliza de seguros “responsabilidad civil”, acordada por la Asamblea.

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

Durante el 2017 se propondrá a la asamblea de Etica sgr uniformar la compensación y la prima de presencia de los auditores con los de la Cabeza del Grupo.

## 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 encargos particulares previstos por el Estatuto, las posibles remuneraciones las determina el Consejo de Administración en base a criterios asociados a la dedicación prestada en términos de profesionalidad y tiempo.

Para la Cabeza de grupo, el reconocimiento económico ha sido previsto solo para la figura del Presidente del ÓdV (n.d.t. Órgano de Vigilancia) hasta el 30 junio 2015 (después de tal fecha, no ha sido previsto ningún reconocimiento económico), los demás componentes del Comité son, o personal dependiente, o pertenecientes a otros organismos corporativos, y no está prevista ninguna remuneración específica para tal encargo.

Para Etica Sgr. el reconocimiento económico está previsto para la figura del Presidente y de un componente del OdV, el otro componente del Órgano, non percibe ninguna remuneración ya que es dependiente de la Sociedad.

## B.4) Sujeto encargado de la revisión legal de cuentas

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 para 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 DEPENDIENTE

La Cabeza del Grupo, respetando todo lo previsto por la Disposiciones, ha definido el proceso de adopción y control de las políticas de remuneración, conforme a las Disposiciones. Con este propósito, se evidencia que, en concordancia con cuanto previsto por la normativa, las políticas y las prácticas de remuneración que la Cabeza del Grupo ha adoptado, están en línea con las estrategias y los objetivos empresariales a largo plazo, vinculadas a resultados empresariales, oportunamente corregidos 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 di Etica Sgr, como previsto en la Circular Banca de Italia n. 285 y CRD IV aseguran que los sistemas de remuneración e incentivación adoptados están delineados según criterios claros y 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 Auditores, atribuidas en la Asamblea de las personas socias, en el respeto de los acuerdos en materias asumidas siempre por la Asamblea de las personas socias, los Consejos de Administración:

- ▶ previa consulta del Colegio de Auditores, 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;
- ▶ 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 practicas definidas a nivel de grupo a través de las Direcciones Generales;
- ▶ proporcionan una adecuada respuesta sobre la actividad dirigida a la Asamblea;

El Consejo de Administración de la Banca 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.

En el año 2016 el Cda de la Banca ha acordado, en la sesión del 8 febrero 2016, tal y como previsto por el art. 47 del Estatuto: "Funciones de la Dirección General" (modificado recientemente con asamblea extraordinaria del 28 noviembre 2015), delegar al Director General a todas las decisiones relativas a contratación (excepto para lo previsto en el punto 2.1 del Reglamento del Persona<sup>2</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 acuerdo, bajo propuesta del Director General, para las mismas materias que se refieren al personal dirigente y para el despido con referencia a todos los dependientes.

Las retribuciones abonadas al personal perteneciente a la categoría del cuadro directivo y a las áreas profesionales, habiendo tenido en cuenta las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los directivos y para el personal de la 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

---

<sup>2</sup> La dirección tiene la posibilidad de proponer al Cda, derogar lo dicho más arriba cuando se hayan definido ya candidatos idóneos, a continuación de:

a) precedentes selecciones para otros perfiles;

b) contactos directos de la banca de personas que posean objetivamente los requisitos curriculares, de experiencia y de valores buscados (intuitu personae).

En estos casos la contratación tiene que acordarla el Cda.



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 tomado decisiones durante el año 2016 en materias como contrataciones, promociones y suspensiones del personal dependiente, llevando a cabo la aplicación de las líneas directivas proporcionadas por la sociedad Cabeza de Grupo.

Por lo que respecta la participada Etica Sgr, en 2016 el único dependiente en la categoría dirigente, es el Director General. A partir del 1 de marzo 2017, el Director General Adjunto se clasificará como ejecutivo.

La compensación variable, dirigido solamente al personal dependiente, está asociado, 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 directivos, 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 desarrollado, y no a resultados individuales, como se especifica a continuación;
- ▶ posibles formas de remuneración variable garantizada en ocasión de la instauración de la relación (bono de bienvenida, llamado *welcome bonus*).

Para asegurar un equilibrio prudente entre las partes 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%.

Los criterios generales de la política de remuneración son accesibles a todo el personal al que se aplican, en el respeto del 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 hechos transparentes a 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 de control de la empresa 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:

- ▶ la Función de Conformidad 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 subyacentes 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. Auditoría Interna) verifica, con frecuencia al menos anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia, en óptica de presidio de los riesgos y salvaguardia del patrimonio de la empresa, sometiendo 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 publican en 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.

En Etica Sgr, esperando la aprobación de una legislación específica, las funciones de control de segundo nivel controlan, en base a sus competencias, las políticas de remuneración e incentivación para asegurar que sean conformes al marco jurídico, al Estatuto, al código ético adoptado por la Sgr, además de los estándares de conducta aplicables a la misma Sgr.

La planificación de las actividades de las áreas en cuestión tiene en cuenta de los deberes y de las actividades enumeradas más arriba.

## D) PERSONAL DEPENDIENTE

Las consideraciones que se muestran a continuación, se aplican a todo el personal dependiente del Grupo y por lo tanto son válidas también para el personal de mayor relieve.

## REMUNERACIÓN FIJA

El tratamiento económico fijo – es decir, no vinculado 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 con 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;
- ▶ eventuales 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 para adquirir o mantener particulares profesionalidades (como por ejemplo, eventuales emolumentos *ad personam*) o con la ocasión de particulares encargos de carácter continuativo (por ejemplo: *indemnizaciones, superminimi, papeles clave*)
- ▶ *Beneficios*: 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 dependientes sistemas integrados de naturaleza asistencial y providencial; se reconoce de hecho a todos los dependientes una póliza de infortunios profesional y una extra profesional (esta última solo para la Cabeza de grupo), una póliza sanitaria y una póliza para *Long Terme Care* (n.d.t. curas a largo plazo).

La Cabeza de grupo, como se ha dicho ya a propósito de los Administradores, se ha dotado de un reglamento que disciplina los emolumentos y los límites de acúmulo a los encargos como Consejero en las sociedades participadas. En particular tal reglamento prevé que los dependientes de la Banca, que con el encargo 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 por 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 dependientes delegados por la Cabeza de grupo en sociedades controladas, está prevista además una póliza de seguro de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral.

## REMUNERACIÓN VARIABLE

La parte variable comprende:

### 1) *premio empresarial*

- ▶ para los Dirigentes de la Cabeza de grupo: 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). Puesto que las disposiciones contractuales no expresan parámetros específicos a los que esté asociado el premio de palabra, por norma el importe lo determina el Consejo de Administración, considerando los mismos indicadores utilizados para la definición del premio empresarial de los Directivos y de las Áreas Profesionales, a excepción de la base de cálculo del premio, que es la retribución bruta mensual, respecto al sueldo base mensual. Para los años sucesivos el Consejo de Administración podrá integrar los criterios utilizados hasta ahora con otros indicadores cualitativos y cuantitativos, que puedan ser medidos al neto de riesgos y en coherencia con las medidas utilizadas con fines de gestión por la función de Risk management, como previsto por la normativa vigente, en consideración también de la exigencia estratégica de la Banca de definir un sistema de remuneración variable más articulado y coherente con la *mission* de la Banca.
- ▶ para los Directivos y las Áreas Profesionales de la Cabeza de grupo: 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 grado referida a los resultados conseguidos por la Cabeza de grupo del año que se calcula.

Mediante un acuerdo con el sindicato el 10 de febrero 2017, ha sido definido el nuevo sistema de cálculo del Premio empresarial, válido a partir de la aprobación referida al resultado del Balance 2016. El nuevo sistema de cálculo ha evidenciado indicadores de rendimiento:

- ▶ mucho más en línea con las características específicas de la *mission* empresarial;
- ▶ medidos al neto de los riesgos y coherentes con las medidas utilizadas para la gestión por el área de risk management, tal y como previsto por la ley 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 Etica, en términos de:

- ▶ rentabilidad;
- ▶ capitalización;
- ▶ eficiencia;



- ▶ impacto social;
- ▶ participación;
- ▶ impacto ambiental.

A esta base de cálculo se aplican sucesivamente mecanismos con niveles mínimos (útil neto 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.

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.

Además la Cabeza de Grupo ha propuesto a las Organizaciones Sindicales reconocer en el año 2017, en línea con lo correspondido en los últimos ejercicios, a todos los dependientes del Grupo bancario, a los Banqueros ambulantes de BPE y a los dependientes de la Fundación Financia Etica a través de un específico Plan de atribución de acciones, la correspondencia en acciones de una parte de los Premios Empresariales en la siguiente medida:

- ▶ N. 4 Acciones para el año 2016

En esta perspectiva la concesión del mismo responde a los mismos criterios de evaluación de los resultados previstos para la concesión de los Premios empresariales como especificado más arriba.

El compromiso económico ha sido previsto en el balance del ejercicio 2016 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de las personas socias del 2017 y a las firma del específico acuerdo Sindical.

El Plan de atribución de acciones tiene el objetivo de motivar al personal de la Banca (dependientes y Banqueros Ambulantes), implicándolos en el alcance 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 BPE.

La participada Etica Sgr también ha previsto en el balance del ejercicio 2016 tal objetivo economico.

Para todos los dependientes de Etica Sgr, incluido el Dirigente, el mecanismo de cálculo del premio empresarial, está basado en tres indicadores fundamentales: ROE, cost/income, y la combinación de tres indicadores de carácter ambiental (consumo de papel para uso interno, de toner y de electricidad).

**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 completar la componente variable de la remuneración, existe la posibilidad de reconocer, de frente a rendimientos excelentes y con la óptica 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", en coherencia 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 compensación, la determina el Consejo de Administración. Para el restante personal dependiente, el proceso prevé la implicación de los responsables; las evaluaciones de 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.

**3) eventual *bonus de bienvenida*** concedido según las normas en vigor.

Por último, al personal dependiente 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 arbitral, previstas para los Dirigentes, por un máximo de 24 meses.

La cláusula citada se calcula, como el resto de la 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, ya especificados más arriba.

La posible aplicación de tal cláusula 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 anteriormente;
- ▶ 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 la Banca de Italia 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>3</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 cualquier forma de conciliación, con tal de que esté dentro de los límites del importe de indemnización previstos por la ley y por el convenio colectivo.

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 ley prevalentes y de vigilancia.

Las informaciones sobre el pago que corresponde a los Dirigentes, figuran en la Nota explicativa de las cuentas anuales del ejercicio de cada componente del grupo.

Como se ha especificado precedentemente, la Cabeza de grupo, asegura 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 la Banca 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.

## Responsables de las funciones de control interno

La retribución de los responsables de las funciones de control interno está adecuada a la función deservuelta.

Para los responsables y el personal de la función de control interno, la parte de retribución variable es solamente la establecida por el convenio colectivo de categoría.

Por lo que respecta la sociedad participada Etica Sgr, la remuneración de los dependientes 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 Cabeza de grupo, la retribución es fija y establecida por los contratos en curso.

## E) 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 deliberativo.

<sup>3</sup> Circolare Banca d'Italia n. 285 – VII aggiornamento – Titolo IV – Capitolo 2 – Sezione III – punto 2.2.2



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 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.

Con referencia a las Disposiciones<sup>4</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) algún 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 exclusivamente basada en el número efectivo de negocios concluidos, sino más bien la complejidad de las actividades que ha ejercitado el Banquero 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.

Desde septiembre del 2016 se está llevando a cabo una negociación con las Organizaciones sindicales para renovar el contrato de agencia de los Banqueros Ambulantes. En la hipótesis en discusión:

- 1) Se confirma el papel de los BA así como declinado en los objetivos descritos en el Reglamento de estructura en vigor;
- 2) 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 desarrollada 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;
- 3) 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.

Se confirma la estructura de remuneración variable actualmente prevista por el contrato en vigor, del siguiente modo:

- ▶ desarrollo profesional,

<sup>4</sup> Circular Banca de Italia n. 285 – VII actualización – Título IV – Capítulo 2, - Sección IV - 1. Agentes en actividades financieras, agentes de seguros y promotores financieros.



- ▶ movilidad programada en el territorio de competencia,
- ▶ 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 dependientes como *Premio Empresarial* – el criterio de determinación de la compensación se comprende en el ámbito de los mismos criterios adoptados para todos los dependientes 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 que adhiere al Fondo "Pensplan Plurifonds línea Aequitas";
- ▶ una indemnización de final de mandato asociada a una porcentual de la parte variable sobre la base anual.
- ▶ Además, el contrato establece 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.
- ▶ El contrato establece además 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 guía definidas por el Instituto.

Así como se ha evidenciado ya para los dependientes, la Banca ha propuesto a las Organizaciones Sindicales reconocer en el año 2017, en línea con cuanto ya correspondido en los últimos ejercicios, a los Banqueros Ambulantes de BPE, a través de un específico Plan de atribución de acciones, el pago en acciones de una parte de los Premios Empresariales en la siguiente medida:

- ▶ N. 4 Acciones por el año 2016.

En esta perspectiva, la concesión del mismo responde a criterios de evaluación de las prestaciones previstas para la concesión de Premios empresariales como especificado más arriba.

El compromiso económico ha sido previsto en el balance del ejercicio 2016 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de las personas socias del 2017 y a la firma del específico acuerdo Sindical.

## F) COLABORACIONES Y ENCARGOS PROFESIONALES

Los criterios de entrega de los encargos profesionales y de colaboración, están inspirados en principios de competencia, economicidad, 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 desarrollada, incluso en consideración de 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” 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 2016<sup>2</sup>:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo		
Líneas de actividad	Nr.	Remuneración es brutas agregadas <sup>3</sup>
Consejo de Administración – destinatario solo de remuneración fija <sup>4</sup>	17 <sup>5</sup>	€ 287.494,92
Director General	1	€ 145.743,91 <sup>6</sup>
Vice Director General	1	€ 127.383,17 <sup>7</sup>
Responsables de las funciones de control (Serv. Compliance y Anti reciclaje, Serv. Auditoría Interna, Serv. Planificación y Controles)	3	€ 237.483,05
Responsables de unidades operativas de relieve <sup>8</sup> (Serv. Calidad del Crédito y Contencioso, Área Comercial, Área de Estrategias y Comunicación, Área de Relaciones Asociativas, Área Organización, Área Créditos, Áreas Com. Territoriales <sup>9</sup> , Sucursal de Bilbao, Of. Línea de crédito)	14	€ 733.346,73
Responsables de otros Servicios/Oficinas (Serv. Secretaría General y Legal Soc. <sup>10</sup> , Serv. Finanzas y Balance <sup>11</sup> , Of. Finanzas Institucionales, Of. Contabilidad y Balance Integrado y Of. Information Technology)	5	€ 368.738,83

ETICA SGR SPA Soc. Participada		
Líneas de actividad	Nr.	Remuneraciones brutas agregadas
Consejo de Administración <sup>12</sup> – destinatario solo de remuneración fija	12	€ 152.900,00
Director General <sup>13</sup>	2	€ 448.482,03
Responsables de las funciones de control (Func. Risk Management y Func. Compliance y anti reciclaje)	2	€ 170.080,49
Responsables de unidades operativas de relieve (Área Administración Fondos, Área Comercial, Área Investigación, Serv. Marketing y Comunicación)	4	€ 330.021,45
Responsables otros Servicios/Oficinas (Área Administrativa y RSE, Serv. Legal, Serv. Sistemas informativos y Organización)	3	€ 233.888,74

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

<sup>2</sup> El personal relevante que se ha considerado fue deliberado por la Asamblea de Socios del pasado 21 de Mayo 2016.

<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 reconocidas a los administradores.

<sup>5</sup> El 21 de mayo 2016 fue elegido el nuevo Consejo de Administración con la confirmación de 9 consejeros y el nombramiento de 4 nuevos componentes; el número indicado en la tabla, considera el total de consejeros que han desempeñado su cargo en el curso del año 2016.

<sup>6</sup> Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 6,1% mientras que los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la seguridad social tienen una incidencia global del 6,51%.

<sup>7</sup> Respecto a la remuneración bruta del Vice Director General el TFR tiene una incidencia del 6% mientras que los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la seguridad social tienen una incidencia global del 8,67%.

<sup>8</sup> El dato que figura en la tabla tiene en cuenta el n. de personas que en el curso del año han recubierto varias funciones y la remuneración percibida por el periodo en el cargo; sin embargo, la remuneración variable ha sido incluida aunque se pagara o atribuyera en el 2016, fuera del periodo de la posesión del cargo.

<sup>9</sup> Desde el 1/7/2016 se ha llevado a cabo una revisión organizativa que ha previsto la transformación de la Sucursal de Bilbao en las dos u. o. (n.d.t. unidades organizativas) Área España y Oficina Bilbao.

<sup>10</sup> Desde el 1/7/2016 Servicio de Asesoramiento Jurídico.

<sup>11</sup> Desde el 1/10/2016 la responsabilidad del Servicio ha sido traspasada ad interim al Director General debido a la dimisión de su responsable, que ha aceptado un encargo de director en Etica SGR.

<sup>12</sup> Por lo que respecta a los administradores, se precisa que los administradores dependientes de Banca Etica, Banca Popolare di Sondrio y Banca Popolare di Milano no retienen la compensación que se factura a Etica Sgr directamente por la Sociedad de pertenencia.

<sup>13</sup> En el curso del 2016 se ha verificado un cambio en el vértice de la Dirección: el Director General cesante ha concluido la relación laboral a final de septiembre 2016 y el nuevo Director General ha sido contratado en octubre 2016. Las dos figuras indicadas en la tabla corresponden a los dos Directores Generales que se



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

**BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo**

Categorías	Nr.	Remuneración fija <sup>14</sup>	Remuneración variable <sup>15</sup>						
			€	de las cuales diferidas atribuidas <sup>16</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)	% var/fijo
Director General	1	145.091,41	652,50	230,00	0	0	422,50	0	0,45
Vice Director General	1	126.308,17	1.075,00	230,00	0	0	845,00	0	0,85
Responsables de las funciones de control (Serv. Compliance y Anti reciclaje, Serv. Auditoría Interna, Serv. Planificación y Controles)	3	234.258,05	3.225,00	690,00	0	0	2.535,00	0	1,38
Responsables de unidades operativas de relieve (Serv. Calidad del Crédito y Contencioso, Área Comercial, Área Estrategias y Comunicación, Área Relaciones Asociativas, Área Organización, Área Créditos, Áreas Com. Territoriales, Sucursal de Bilbao, Of. Línea de crédito)	14	717.141,73	16.205,00	3.220,00	0	0	12.985,00	0	2,26
Responsables otros Servicios/Oficinas (Serv. Secretaría General y Legal Soc., Serv. Finanzas y Balance, Of. Finanzas Institucionales, Of. Contabilidad y Balance Integrado y Of. Information Technology)	5	363.715,91	5.022,92	1.150,00	0	0	3.872,92	0	1,38

han sucedido en el curso del 2016. En la remuneración bruta está comprendida la indemnización erogada al precedente Director después de su cese consensual anticipado por el cargo respetando la previsiones del CCNL de referencia y el bonus de ingreso para el nuevo Director. Respecto a la remuneración bruta (deducida la indemnización percibida) del Director General cesante, el TFR madurado en el 2016 tiene una incidencia del 4,59% mientras que los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la seguridad social tienen una incidencia global del 6,04%. Para el nuevo Director General, respecto a la remuneración bruta (deducido el welcome bonus), el TFR tiene una incidencia del 9,73% mientras que los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la seguridad social tienen una incidencia global del 9,44%.

<sup>14</sup> En la remuneración fija de los Dependientes del Grupo están comprendidos los beneficios adicionales (reconocidos solo a algunos dependientes), los importes relativos a las pólizas por infortunio, sanitarios y cuidados de larga duración previstas para todos los dependientes; 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 y el TFR

<sup>15</sup> Para el personal dependiente, para el año 2016, la remuneración variable se constituye por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2015, por la asignación de 4 acciones ordinarias como cuota premio empresarial referido al ejercicio 2015 y por un pago único de 2.000,00 Euros abonados a un componente de personal relevante.

<sup>16</sup> Se trata de acciones ordinarias asignadas según cuanto formulado en la nota precedente.



## ETICA SGR SPA Soc. Participada

Categoríe	Nr.	Remuneración fija	Remuneración variable <sup>17</sup>						
			€	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)	% var/fijo
Director General	2	421.858,03	26.624,00	805,00	0	0	21.019,00	0	6,57 <sup>18</sup>
Responsables funciones de control (Func. Risk Management y Func. Compliance y anti reciclaje)	2	160.976,49	9.104,00	1.610,00	0	0	7.494,00	0	5,66
Responsables de unidades operativas de relieve (Área Administración de Fondos, Área Comercial, Área Investigación, Serv. Marketing y Comunicación)	4	300.756,63	29.264,82	3.220,00	0	0	26.044,82	0	9,73
Responsables otros Servicios/Oficinas (Área Administrativa y RSE, Serv. Legal, Serv. Sistemas informativos y Organización)	3	217.348,35	16.540,39	2.415,00	0	0	14.125,39	0	6,98

Conforme al **punto vi. de la letra h)**, en el 2016 Banca Popolare Etica ha correspondido pagos de indemnizaciones por cese a un dependiente que ha dimitido, perteneciente al personal relevante, por un importe de 5.127,54 Euros.

En el 2016 Etica SGR ha correspondido pagos de indemnizaciones por cese al Director General cesante por un importe total de 46.383,47 Euros y ha reconocido al mismo, la indemnización por cese del cargo anticipado respetando las previsiones del CCNL.

En el curso del 2016 no se han correspondido pagos por inicio de relación laboral al personal relevante. Etica Sgr ha abonado un welcome bonus al nuevo Director General de 4.800,00 Euros.

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 sobre la remuneración total del presidente y de cada miembro del Cda, del Director General y para la Cabeza de grupo también el Vice Director General.

<sup>17</sup> Para todo el personal dependiente de Etica SGR, para el año 2016 la remuneración variable está constituida por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2015, por la asignación de 14 acciones ordinarias de Banca Etica para alinear la distribución de los dependientes a la de la Cabeza de grupo en el bienio 2014-2015 y por posibles pagos únicos. En la remuneración variable del Director está incluido el welcome bonus madurado y percibido en el año.

<sup>18</sup> El porcentaje indicado se calcula al neto de la indemnización erogada al Director precedente como consecuencia del cese consensual anticipado del cargo, respetando las previsiones del CCNL de referencia (incluida en la remuneración fija) y al neto del bonus reconocido al Director precedente después del cese consensual anticipado. En la remuneración variable del Director está comprendido el welcome bonus madurado y percibido en el año.



<b>BANCA POPOLARE ETICA SCPA Cabeza de grupo</b>	
<b>Consejo de Administración</b>	<b>Remuneración bruta total</b>
Presidente CDA Biggeri Ugo	€ 77.243,15
Vice Presidente CDA Fasano Anna	€ 32.031,46
Consejero Di Francesco Giuseppe	€ 24.298,12
Consejero Sasia Santos Pedro Manuel	€ 18.125,90
Consejero Palladino Giacinto +	€ 15.552,96
Consejera Siniscalchi Sabina	€ 13.631,46
Consejera Dentico Nicoletta	€ 13.598,12
Consejera Ruggiero Maria Teresa ++	€ 11.931,46
Consejera Lamberto Floristan Adriana*	€ 11.176,47
Consejero Carlizzi Marco	€ 11.389,79
Consejero Baranes Andrea* +++	€ 10.576,47
Consejero Tagliavini Giulio**	€ 9.321,65
Consejera Pulvirenti Cristina**	€ 9.021,65
Consejero Bianchetti Maurizio*	€ 8.176,47
Consejero Bianchi Marco*	€ 8.176,47
Consejera De Padova Rita**	€ 6.621,65
Consejero Rispoli Francesca**	€ 6.621,65
Director General Messina Alessandro	€ 145.743,91
Vice Director General Gabrielli Nazzeno	€ 127.383,17

+ No retiene el pago que se confiere a la estructura a la que pertenece el consejero

++ Hasta el 15/01/2016 el pago se ha conferido a la estructura a la que pertenece y desde el IV trimestre renuncia al pago en favor de BE

+++ Desde el IV trimestre no retiene el pago que se confiere a la estructura a la que pertenece el consejero

\*consejeros de nuevo nombramiento

\*\*consejeros salientes



ETICA SGR SPA Soc. Participada	
Consejo de Administración	Remuneración bruta total
Presidente CDA Ugo Biggeri	€ 33.600,00
Vice Presidente CDA Virginio Colmegna	€ 17.800,00
Consejero Marco Campagnini	€ 11.100,00
Consejero Marco Carlin	€ 11.100,00
Consejera Anna Fasano*	€ 2.725,00
Consejero Claudia Fiaschi	€ 10.900,00
Consejera Federica Ielasi ^	€ 13.700,00
Consejera Silvana Signori	€ 10.900,00
Consejero Luca Mattiazzi**+	€ 8.175,00
Consejero Marco Carlizzi	€ 10.900,00
Consejero Luigi Carugo+	€ 10.900,00
Consejero Cesare Pozzi+	€ 11.100,00
Directora General Viscovi Alessandra ***	€ 420.823,14
Director General Mattiazzi Luca ****	€ 27.658,89

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

^ en la suma está comprendida la retribución percibida como componente del Órgano de Vigilancia

\* en el cargo desde el 01.10.2016

\*\* en el cargo hasta el 30.09.2016

\*\*\* en la suma está comprendida la indemnización erogada como consecuencia al cese anticipado del cargo

\*\*\*\* en la suma está comprendido el welcome bonus

Por lo que respecta a los dos directores se precisa que: Alessandra Viscovi ha sido dependiente de Etica Sgr hasta el 30 de septiembre 2016 y Luca Mattiazzi ha sido contratado desde el 1 de octubre 2016.