

PUNTO 4

DOCUMENTO POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GRUPO

Introducción	35
Principios generales	36
Principio de proporcionalidad	38
A. Identificación del personal identificado	40
B. Sistema de remuneración de los órganos sociales	46
C. Proceso de adopción y control de las políticas de remuneración del personal empleado	49
D. Personal empleado	56
E. Responsables de las funciones de control	64
F. Consultores/as de Finanzas Éticas	65
G. Colaboraciones y tareas profesionales	65
H. Disposiciones en materia de políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la normativa sobre la transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros	66
I. Políticas y prácticas de remuneración - especificaciones para la sucursal España	67



PUNTO 4

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DEL GRUPO BANCA ETICA

INTRODUCCIÓN

Este documento ilustra las políticas de remuneración del Grupo Banca Etica y se propone garantizar la máxima transparencia en lo que respecta a los principios y mecanismos de remuneración que regulan las empresas que forman el grupo.

El documento se ha redactado basándose en la normativa de referencia de la que citamos a continuación los principales mecanismos:

- Circular del Banco de Italia n.º 185/2013 – 37ª actualización de 28/11/2021 – Políticas y prácticas de remuneración y fomento que incorpora las novedades introducidas por la Directiva 2019/878/UE (CRD V), en lo sucesivo, para abreviar, “las Disposiciones”;
- Directrices EBA para políticas sólidas de remuneración de 2 de julio de 2021, con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (CRD);
- Reglamento delegado de la Comisión 2021/923/UE de 25/03/2021 - (definición de Personal identificado) por el que se complementan las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2019/878/UE (CRD V) y 2013/36/UE (CRD);
- Reglamento de ejecución de la Comisión 2021/637/UE de 15/02/2021 - ITS (normas técnicas de ejecución) de divulgación pública, de conformidad con el Reglamento 2019/876/UE de 20/05/2019 y el Reglamento 2013/575/UE - art. 450;
- Expectativas supervisoras sobre los riesgos medioambientales y climáticos - Banco de Italia - 8 de abril de 2022 Guía sobre los riesgos relacionados con el clima y medioambientales del Banco Central Europeo de 27 de noviembre de 2020, que en el capítulo 5, párr. 5.2, párr. 4. pide que las entidades garanticen que “sus políticas y prácticas de remuneración fomenten conductas acordes con el enfoque (al riesgo) climático y medioambiental”;
- Reglamento (UE) 2019/2088 de 29/11/2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. En particular el art. 5 “Transparencia de las políticas de remuneración en relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad” prevé que “Los participantes en los mercados financieros y los asesores financieros incluirán en sus políticas de remuneración información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicarán dicha información en sus sitios web (...)”;
- Disposiciones en materia de Transparencia de las Operaciones y los Servicios Bancarios y Financieros – Honestidad de las Relaciones entre los Intermediarios y la Clientela del Banco de Italia de 18/06/2019 con las que se han aplicado – entre otras – las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal asignado a la oferta de los productos bancarios y para terceros responsables de la red de ventas.

- Directrices ESMA (ESMA35-43-3565) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (3 de abril de 2023)

En lo que respecta al personal España, el presente documento cumple la siguiente normativa de referencia:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Para la aplicación de los objetivos conforme a las normas citadas más arriba, y su aprobación en la asamblea, se ilustran las políticas de remuneración y fomento del Grupo bancario Banca Etica, redactadas con la implicación, para los perfiles pertinentes, de la Función de Gestión de Riesgos, la Función Recursos Humanos de Grupo y aprobadas por el Consejo de Administración – una vez obtenida la valoración de la Función Normativa con respecto a la concordancia entre dichas políticas con el marco normativo – en la reunión del 28 de marzo de 2024.

El Grupo bancario Banca Popolare Etica está formado por:

- Banca Popolare Etica Scpa, Sociedad matriz;
- Etica Sgr S.p.A., con una participación de la Sociedad matriz del 51,47%;
- Cresud S.p.A., con una participación de la Sociedad matriz del 93,00%.

Por lo que concierne a la participada Etica Sgr S.p.A. se precisa que actualmente la normativa de referencia para la redacción del documento Políticas y Prácticas de Remuneración para la Sgr es la siguiente:

- Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, que modifica la Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009.
- Reglamento del Banco de Italia del 5 de diciembre de 2019 de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis) del TUF (Texto Único de las disposiciones en materia de mediación financiera), actualizado el 23 de diciembre de 2022
- Directrices de ESMA n.º 2016/411 de 31 de marzo de 2016
- Comunicación del Banco de Italia de 25 de marzo de 2019 prot. N.º 0392623/19
- Comunicación del Banco de Italia de 16 de noviembre de 2020 prot. 1514727/20
- Reglamento (UE) n.º 2019/2088 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

AVISO LEGAL CON ARREGLO AL REGLAMENTO DE EJECUCIÓN DE LA COMISIÓN 2021/637/UE DE 15/02/2021 – ITS (REF. LETRAS “A – F” ART. 450 REG. (UE) N.º 575/2013

PRINCIPIOS GENERALES

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

- promover el respeto de la ley y excluir cualquier infracción;
- ser acorde con el marco de referencia para determinar la propensión al riesgo y con las políticas de gobierno y de gestión de riesgos;
- ser acorde con los valores expresados en los Códigos Éticos de las sociedades del Grupo, con los objetivos, la cultura de la empresa y toda la estructura de gobierno corporativo y de los controles internos establecidos a nivel de grupo, con las estrategias a largo plazo;
- en especial promover acciones positivas para prevenir o eliminar situaciones potenciales u objetivas de discriminación de una persona colaboradora o de grupos de personas colaboradoras en base al género, la orientación sexual, la etnia, la religión, la nacionalidad, la afiliación política, la afiliación sindical, la edad o la discapacidad;
- inspirarse en criterios de diligencia, transparencia y honestidad en las relaciones con la clientela, de conten-



ción de los riesgos legales y reputacionales, de tutela y fidelización de la clientela y de los otros portadores de interés;

- garantizar un nivel de vida digno y, al mismo tiempo, no dar lugar a desigualdades entre las personas, reconociendo perfiles remunerativos distintos en base a la profesionalidad, el mérito, las responsabilidades asumidas y salvaguardando en cualquier caso:
 - una relación máxima de 1 a 6 entre la remuneración más alta – que suele ser la que corresponde a la persona que desempeña el cargo de Director/a General – y la más baja;
 - una relación máxima de 1 a 5 entre la remuneración más alta y la media, tal y como se prevé en el Artículo 111 bis del Texto Único Bancario que define los sujetos de Finanzas Éticas y Sostenibles.
- Dichas relaciones garantizan una equiparación esencial y un uso responsable de la variable económica y contribuyen a estabilizar al personal con vistas a compartir principios más que buscar condiciones de ingresos mejores;
- prever que en la remuneración del personal empleado de las Sociedades del Grupo, además de los miembros de los Órganos Sociales, predomine en mayor medida el componente fijo respecto al variable (el último no tendrá que superar el 15% de la remuneración fija anual bruta) en línea con la consecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no adoptar sistemas de incentivos ni gratificaciones individuales basados exclusivamente en el logro de objetivos cuantitativos y que éstos no sean de ningún modo un incentivo para colocar productos inadecuados respecto a las necesidades de la clientela. Esta decisión, además de responder a lo que prevén la normativa en materia de Transparencia citada anteriormente¹ y las normas de transparencia y honestidad que conciernen a la prestación de los servicios de inversión, concuerda con los principios inspiradores del banco y de las finanzas éticas en general², ya que se compagina con las exigencias de sobriedad, firme participación en los principios inspiradores, creación de valor – económico, social y medioambiental – 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;

Asimismo, haciendo referencia de forma explícita a la misión del Grupo Banca Etica, definida en primer lugar por el art. 5 del Estatuto de la Sociedad matriz³, el art. 4 de Etica Sgr⁴, los Códigos Éticos del banco y Etica Sgr, el Manifiesto de Banca Etica⁵ y las consiguientes Políticas internas del Crédito y las Finanzas, se precisa cómo toda la actividad del Grupo:

¹ Véanse las Disposiciones de Transparencia, Sección XI, párr. 2 quater

² Ref. Código Ético de las sociedades del Grupo

³ El art. 5 del Estatuto de Banca Etica cita:

La Sociedad se basa en los siguientes principios de las Finanzas Éticas:

- las finanzas de orientación ética son sensibles a las consecuencias no económicas de las acciones económicas;
- el crédito, en todas sus variantes, es un derecho humano;
- la eficiencia y la sobriedad son componentes de la responsabilidad ética;
- el beneficio obtenido gracias a la posesión y el intercambio de dinero tiene que ser consecuencia de una actividad orientada al bien común y se tiene que distribuir de forma equitativa entre todos los sujetos que contribuyen a su realización;
- la máxima transparencia de todas las operaciones es un requisito fundamental de cualquier actividad de finanzas éticas; Estatuto de Banca Etica
- hay que favorecer la participación en las decisiones de la empresa, no solo por parte de las personas socias, sino también de los ahorradores y ahorradoras;
- la entidad que acepta los principios de las Finanzas Éticas basa en dichos criterios toda su actividad.

La Sociedad se propone gestionar los recursos financieros de familias, mujeres, hombres, organizaciones, sociedades de cualquier tipo y entidades, orientando sus ahorros y disponibilidad a la realización del bien común de la colectividad.

A través de los instrumentos de la actividad crediticia, la Sociedad destina la captación de ahorro a actividades socioeconómicas cuyo objetivo es el interés social, medioambiental y cultural, y apoya - en particular a través de las organizaciones sin ánimo de lucro - las actividades de promoción humana, social y económica de los sectores más vulnerables de la población y de las áreas más desfavorecidas.

Asimismo se prestará especial atención al apoyo de las iniciativas de trabajo autónomo y/o empresarial de mujeres y jóvenes incluso mediante intervenciones de microcrédito y microfinanciación.

En cualquier caso se excluirán las relaciones financieras con actividades económicas que, incluso indirectamente, obstaculizan el desarrollo humano y contribuyen a violar los derechos fundamentales de la persona.

La Sociedad desempeña una función educativa frente al ahorrador y el beneficiario del crédito, responsabilizando al primero a conocer el destino y las modalidades de uso de su dinero y estimulando al segundo a desarrollar con responsabilidad de proyecto su autonomía y capacidad empresarial".

⁴ El art. 4 del Estatuto de Etica Sgr cita:

Etica Sgr promueve inversiones financieras en bonos de entidades emisoras que se caractericen por su atención a las consecuencias sociales y medioambientales de sus conductas. Etica Sgr se propone participar activamente, incluso delegando a otros sujetos, en las asambleas de personas socias de las empresas en las que invierte, y ejercer el derecho al voto asociado a los valores de cartera. Etica Sgr se propone representar los valores de las finanzas éticas en los mercados financieros y sensibilizar al público respecto a las inversiones socialmente responsables y la responsabilidad social de empresa. La actividad de la Sociedad se basa en la máxima transparencia.

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

- está muy centrada en los principios de las Finanzas Éticas;
- presta atención a considerar los riesgos no económicos que derivan de las acciones económicas;
- está destinada a apoyar las actividades socioeconómicas que tienen como objetivo el bien común de la colectividad y el interés social, medioambiental y cultural.

Todo lo que se ha dicho anteriormente es conforme con las previsiones del Reglamento UE 2019/2088 y las Directrices BCE sobre los riesgos climáticos.

Por consiguiente y en consonancia con lo que se ha declarado, todo el sistema de remuneración del Grupo, los sistemas de evaluación del personal y los sistemas de gratificación económica de mérito (tanto para la parte fija como para la parte variable de la remuneración), concuerdan con los objetivos estratégicos del Grupo, las previsiones del Reglamento UE y las Expectativas del Banco de Italia citados.

En la asunción de responsabilidad específica de las Expectativas supervisoras del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales de 8 de abril de 2022, Banca Etica ha redactado un plan trienal de planificación en ámbito ESG en el que ha establecido los plazos de adaptación de las principales políticas de empresa y los sistemas organizativos y de gestión del banco.

Dicho plan lo ha revisado, debatido y aprobado el Consejo de Administración el 17/01/2023. Además, la redacción del plan se ha definido a nivel de Grupo y se ha integrado la planificación en ámbito ESG desarrollada por la controlada Etica S.G.R.

En el área (*cantiere*) Estrategia establecida en el Plan trienal ESG, se identifica una línea de actuación específica llamada "Remuneraciones". Dicha línea de actuación prevé, en un período de tres años, la incorporación de objetivos ESG en el marco de remuneración a tres niveles:

- Valoración para la adopción del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG - perímetro Alta gerencia. Se prevé que ya en 2024, en el proceso de asignación de los objetivos a los Directivos/las Directivas del Grupo, se identifiquen objetivos ESG específicos a los que vincular la definición de la Bonificación de empresa (concesión 2025), tal como se establece en el Párrafo D.2.1 siguiente.
- Valoración para la adopción del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG - perímetro Consejo de Administración
- Integración del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG - perímetro empleados/as, reforzando lo que ya prevén las actuales previsiones normativas internas (ya existen indicadores medioambientales en el actual acuerdo sindical que define la metodología de cálculo de las bonificaciones de empresa de productividad para los empleados/as - ref. D.2.1). Sobre dicha medida se ha puesto en marcha un equipo de trabajo a nivel de grupo que ha elaborado una nueva hipótesis de cálculo de la bonificación, que se presentó a la Dirección a finales de 2023, y que se aplicará con la bonificación de empresa 2024 (que se desembolsará en 2025), después de la fase de debate y negociación con las organizaciones sindicales.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Sociedad matriz ha elaborado un análisis y una versión de las Disposiciones para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado (Parte I Título IV, Capítulo 2, Sección I, párr. 7), según el cual «los bancos definen políticas de remuneración e incentivación respetando las presentes disposiciones, teniendo en cuenta las características y la envergadura, además del riesgo y la complejidad de la actividad realizada incluso con respecto al posible grupo de pertenencia»⁶.

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 negocio y los consiguientes distintos niveles de riesgo a los que están o pueden estar expuestas las Sociedades pertenecientes.

⁶ Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 - Parte I, Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 7 Criterio de proporcionalidad.



En este sentido la Sociedad matriz, por la naturaleza cooperativa y mutualista que la caracteriza, además de por las finalidades éticas, sociales y medioambientales que se propone, no persigue, en base a los principios en los que inspira su actividad y los consiguientes vínculos normativos, actividades especulativas, y adopta un modelo de banco tradicional que limita considerablemente, respecto a otras entidades financieras, la asunción del riesgo.

La actividad del banco presta especial atención a las necesidades financieras de las personas y organizaciones socias y se presenta como un banco que se preocupa de los aspectos económicos, sociales, medioambientales y financieros del territorio. Ese enfoque, siempre que sea compatible, se extiende también a las participadas.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que:

- los activos totales del banco se sitúan por debajo del valor de 5 mil millones;
- los activos totales del balance consolidado del grupo se sitúan por debajo del valor de 30 mil millones;

constituyéndose por tanto, según las Disposiciones, “Bancos de menores dimensiones o complejidad operativa”, el banco ha considerado oportuno no aplicar las disposiciones a las que hace referencia la Parte I, Título IV, Capítulo 2, Sección III:

- párr. 2.1, punto 3, referente a la liquidación de una cuota de la parte variable de la remuneración en instrumentos financieros;
- párr. 2.1, punto 4, referente a la diferencia del componente variable por un período de 4-5 años como mínimo;
- párr. 2.2.1, referente a las modalidades de gratificación en forma de instrumentos financieros de los beneficios discrecionales de la pensión.

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

La Sociedad matriz se compromete a garantizar la coherencia general, a proporcionar las directrices necesarias para su ejecución y a verificar la correcta aplicación.

Asimismo la Sociedad matriz, en el ámbito del ejercicio de las facultades de dirección y coordinación que le corresponden, garantiza la coherencia general de las políticas de remuneración para todas las sociedades que forman parte del Grupo.

Debido a la entrada en vigor del Reglamento de 05.12.2019 y posteriores actualizaciones de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis), del TUF para la incorporación y modificación de las directrices en vigor según las disposiciones previstas en la Directiva MiFID2/MiFIR que ha sustituido el Reglamento Conjunto Consob del Banco de Italia de 31 de octubre de 2007⁷, Etica Sgr se ha encargado en 2020 de analizar las nuevas disposiciones también con la finalidad de comprobar las repercusiones de dichas nuevas disposiciones en las “Políticas y Prácticas de Remuneración” de la Sgr.

En base a dicho análisis, Etica Sgr confirma la evaluación que cumple los requisitos para definirse gestor significativo.

Según dicha evaluación, la Sgr ha considerado relevante, respecto a lo que aquí interesa, la parte del Reglamento correspondiente a los requisitos normativos aplicables a los gestores significativos, y se ha adaptado a todos los requisitos previstos para dicho tipo de gestores de la forma oportuna para alcanzar el umbral.

Las Funciones de Control de la Sgr se coordinan con las de la Sociedad matriz e incorporan las directrices que ésta dicta.

Como gestor significativo, Etica Sgr de conformidad con las disposiciones del art. 44 (Comité Remuneraciones) del REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 4-UNDECIES Y 6, APARTADO 1, LETRAS B) Y C-BIS), DEL TUF - PARTE IV, Título III, no ha creado un comité de remuneraciones específico dado que, en virtud de la excepción

⁷ El Reglamento se aplica a partir del 4 de enero 2020. A partir de dicha fecha ya no es aplicable el Reglamento Conjunto del Banco de Italia Consob de 2007 y posteriores modificaciones e integraciones, dado que el Reglamento sustituye, en las materias correspondientes, las normas que se establecen en él.

normativa prevista por el Reglamento, la Sociedad matriz ha instituido su propio Comité de Remuneraciones (con la resolución de 31 de marzo de 2020 del Consejo de Administración) durante 2020. Dicho Comité desempeña sus funciones para todo el Grupo.

A. IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL IDENTIFICADO

En virtud de:

- la Directiva 2013/36/UE - Directiva 2019/878/UE - Artículo 92 apartado 3;
- el Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 5 y 6;
- la Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Punto 6;

el banco, para todo el Grupo, realiza una evaluación para identificar la “categoría del personal identificado”, en función de la capacidad real de las distintas figuras de empresa de incidir en el perfil de riesgo del banco⁸.

Las conclusiones se realizan una vez al año y para el ejercicio 2024 el Consejo de Administración las ha adoptado con la resolución del 28 de marzo de 2024.

El Grupo no ha recurrido al procedimiento de exclusión del personal identificado al que hace referencia la Circular 285 – Parte I – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 6, ya que el proceso de identificación del Personal identificado realizado en 2024 no ha llevado a la exclusión de dicho perímetro de sujetos que someter a la aprobación de la Autoridad competente.

El personal identificado en este párrafo se ajusta a lo requerido, a nivel de avisos legales sobre las políticas de remuneración previstas por el Reglamento de ejecución UE 2021/637 de la Comisión Europea, en el Anexo XXXIII que identifica la información a la que hace referencia la siguiente tabla:

Tabla EU REMA - Información cualitativa

Punto a) y b) “Información sobre los órganos encargados de controlar las remuneraciones” - descripción del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

En cualquier caso el proceso de identificación para todas las sociedades del Grupo, independientemente de las revisiones organizativas que inciden en los perfiles de riesgo, está sujeto a una revisión periódica respetando los roles y responsabilidades identificados⁹

El proceso de identificación del Personal identificado ha seguido los siguientes pasos:

1. análisis de la aplicación de los criterios generales establecidos por la normativa anteriormente citada.
Fase a cargo de la Dirección General, junto con el Coordinador de las Políticas de Recursos Humanos del Grupo, el Director de Recursos Humanos de grupo y los Responsables de las Oficinas del personal de las sociedades del grupo.
El análisis se realiza, tal como prevé el art. 3 del Reglamento Delegado 2021/923/UE, haciendo especial referencia:
 - al perfil y los límites de riesgo de las distintas unidades operativas;
 - a los deberes y facultades del personal o las categorías de personal de las unidades operativas;
 - a la contribución al riesgo aportada al Grupo por las distintas figuras destacadas de las Sociedades del Grupo y la comprobación de la contribución a los resultados de cara al futuro;
 - al análisis de las responsabilidades, el nivel y las facultades individuales previstas basándose en la autoridad y responsabilidad reales otorgadas y por tanto excluyendo a quienes trabajan bajo el control del órgano de gestión, la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o facultades discrecionales;

⁸ Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 – Parte I, Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 6. Identificación del personal identificado.

⁹ Circular 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 – Parte I - Título IV – Cap. 2 – Sección I - Párr. 6



- al análisis del contexto organizativo funcional en el que se llevan a cabo las actividades;
- 2. primera identificación del personal identificado, teniendo en cuenta la pertenencia a los casos concretos cualitativos y cuantitativos identificados por la normativa y evaluación del riesgo gestionado. En esta fase también se realiza la comparación con los resultados del año anterior haciendo hincapié en las nuevas figuras identificadas.
De dicha fase se ocupa la Dirección General junto con el Director/la Directora de Recursos Humanos del grupo y los/las Responsables de las Oficinas del Personal de las sociedades del grupo;
- 3. verificación de cumplimiento, a cargo de la Función Normativa de la Sociedad Matriz, de Etica Sgr y de la Función Gestión de Riesgos;
- 4. dictamen del Comité de Remuneraciones;
- 5. resolución del Consejo de Administración;

Teniendo en cuenta lo anterior, en 2024 se ha identificado, como personal identificado, para la **Sociedad Matriz Banca Etica**, a los siguientes 29 sujetos para Italia y 1 sujeto para España.

En especial se señala que las siguientes tablas muestran los nombres del Personal identificado identificables según las distintas normativas citadas al principio de las tablas: la primera es la Directiva 2013/36/UE - la llamada CRD IV (art. 92 apartado 3 letras a y b - letra c no recurrente) y la segunda es el Reg. UE n.º 2021/923 art. 2-6, que integra la CRD IV. La aplicación conjunta de dichas normativas y criterios determina el total de 28 sujetos identificados.

DIRECTIVA 2013/36/UE ACTUALIZADA CON LA DIRECTIVA 2019/878/UE – ART. 92 APARTADO 3 LETRAS A Y B

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad incluyen al menos:

3. A) TODOS LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GESTIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA

TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> • Anna Fasano <i>Presidenta</i> • Aldo Soldi <i>Vicepresidente</i> • Carlo Boni Brivio • Sonia Cantoni • Raffaella De Felice • Arola Farré Torras • Marina Galati • Eugenio Garavini • Stefano Granata • Luciano Modica • Giacinto Palladino • Marco Piccolo • Alberto Puyo 	Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> • Anna Fasano <i>Presidente</i> • Aldo Soldi <i>Vicepresidente</i> • Carlo Boni Brivio • Sonia Cantoni • Raffaella De Felice • Arola Farré Torras • Marina Galati • Eugenio Garavini • Stefano Granata • Luciano Modica • Giacinto Palladino • Marco Piccolo • Alberto Puyo 	El nuevo Consejo de Administración fue elegido el 14 de mayo de 2022. No ha habido cambios en su composición en 2023 y hasta la fecha de elaboración de este documento

ALTA GERENCIA

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Nazzareno Gabrielli <i>Director General</i> • Riccardo Dugini <i>Vicedirector General</i> 	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Nazzareno Gabrielli <i>Director General</i> • Riccardo Dugini <i>Vicedirector General</i> 	No ha habido cambios en su composición en 2023 y hasta la fecha de elaboración de este documento

3. B) LOS MIEMBROS DEL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DE CONTROL Y LAS UNIDADES OPERATIVAS DE LA EMPRESA IDENTIFICADAS DE LA ENTIDAD

RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> Chiara Meconi Resp. Func. Normativa hasta el 30 de junio de 2023 Angela Micheli a partir del 1 de julio de 2023 Antonella Biondo Resp. Func. Antiblanqueo Enrico Scapin Resp. Func. Auditoría Interna, hasta el 30 de junio de 2023 Chiara Meconi a partir del 1 de julio de 2023 Guido Galieti Resp. Func. Gestión de Riesgos 	Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> Chiara Meconi Resp. Func. Auditoría Interna Antonella Biondo Resp. Func. Antiblanqueo, Angela Micheli Resp. Func. Normativa Guido Galieti Resp. Func. Gestión de Riesgos 	Enrico Scapin, Responsable Función Auditoría Interna, termina la relación laboral con el banco por jubilación el 30 de junio de 2023 Chiara Meconi lo sustituye en el puesto el 1 de julio de 2023 (resolución del Consejo de Administración del 7 de marzo de 2023) Chiara Meconi abandona el puesto de Responsable de la Función Normativa el 30 de junio de 2023 (resolución del Consejo de Administración del 7 de marzo de 2023) Angela Micheli la sustituye en el puesto el 1 de julio de 2023 (resolución del Consejo de Administración del 9 de mayo de 2023)

RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número: 6 Italia <ul style="list-style-type: none"> Ferdinando Lenzini Resp. Dpto. Administración Marianna Calabrò Resp. Dpto. Organización Roberto Marino Resp. Dpto. Propuesta de Finanzas Éticas Michele Gravina Resp. Dpto. Redes y Canales de Comunicación Italia Paola Zanet Resp. Dpto. España Sandro Antonioli Resp. Dpto. Créditos Número: 1 Sucursal España: <ul style="list-style-type: none"> Juan Soba Garibi: Alto Cargo 	Número: 7 Italia <ul style="list-style-type: none"> Ferdinando Lenzini Resp. Dpto. Administración Marianna Calabrò Responsable Departamento Organización Roberto Marino Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas Michele Gravina Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación Paola Zanet Resp. Dpto. España Sandro Antonioli Resp. Dpto. Créditos Giuseppina Vicario Directora de Recursos Humanos del Grupo Número: 1 Sucursal España: <ul style="list-style-type: none"> Juan Soba Garibi: Alto Cargo 	Con la presente identificación se ha incorporado Giuseppina Vicario como Directora de Recursos Humanos del Grupo, después de establecerse la nueva Función Recursos Humanos del Grupo que se produjo a partir del 1 de abril de 2023 (con posterioridad a la fecha de elaboración del Documento Políticas de Remuneración del pasado año) No ha habido cambios en otros puestos durante 2023 y hasta la fecha de elaboración de este documento

Se informa de que, con arreglo al art. 47 del Estatuto Social, la responsabilidad de Recursos Humanos recae directamente en el Director/la Directora General.

REGLAMENTO DELEGADO 2021/923/UE – ARTÍCULO 5 – CRITERIOS CUALITATIVOS

a) el miembro del personal tiene responsabilidades de gestión respecto a: i) los asuntos jurídicos; ii) la solidez de las políticas y los procedimientos contables; iii) las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación; iv) la realización de análisis económicos; v) la prevención del blanqueo y la financiación del terrorismo; vi) los recursos humanos; vii) el desarrollo o la aplicación de la política de remuneración; viii) las tecnologías de la información; ix) la seguridad de la información; x) la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes con arreglo al artículo 30, párrafo 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión



Teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 3 apartado f) del Reg. Delegado 2021/923/UE, de las responsabilidades de gestión identificadas aquí se encargan los/las Responsables de las Unidades Operativas identificadas, ya identificados/as en las previsiones a las que hace referencia el artículo 92 apartado 3 b) de la Directiva 2013/36/UE y 2019/878/UE, excepto:

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Patrizia Farinelli Resp. Oficina Externalizaciones y Proveedores • Claudio Gasponi Resp. Oficina de Finanzas • Piergiorgio Biasin Resp. Operativo Gestión Tesorería 	Número: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Patrizia Farinelli Resp. Oficina Externalizaciones y Proveedores • Claudio Gasponi Resp. Oficina de Finanzas • Piergiorgio Biasin Resp. Operativo Gestión Tesorería 	Sin cambios respecto al año 2023

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024
ITALIA <ul style="list-style-type: none"> • Todos los miembros del Consejo de Administración: 13 • Alta Gerencia 2 • Responsables Funciones de control 4 • Responsables Unidades Operativas identificadas 6 • Responsabilidades de gestión, finanzas y externalizaciones 3 TOTAL ITALIA 28	ITALIA <ul style="list-style-type: none"> • Todos los miembros del Consejo de Administración: 13 • Alta Gerencia 2 • Responsables Funciones de control 4 • Responsables Unidades Operativas identificadas 6 • Responsabilidades de gestión, finanzas y externalizaciones 3 • Director/a de Recursos Humanos del Grupo 1 TOTAL ITALIA 29
ESPAÑA <ul style="list-style-type: none"> • Responsables Unidades Operativas identificadas 1 TOTAL BANCA ETICA ITALIA Y ESPAÑA 29	ESPAÑA <ul style="list-style-type: none"> • Responsables Unidades Operativas identificadas 1 TOTAL BANCA ETICA ITALIA Y ESPAÑA 30 ¹⁰
El número total del Personal Identificado tiene en cuenta las presencias reales durante el año. Se precisa que los cambios producidos durante el ejercicio no han supuesto solapamientos de funciones	

El personal identificado está sometido al sistema de evaluación en vigor para todos los empleados/las empleadas del banco que prevé un proceso que consta de varias fases:

- la asignación de objetivos de rendimiento al principio del período de evaluación y el contextual análisis de las necesidades de formación;
- un momento de monitorización a mitad del período;
- la evaluación final al principio del año posterior con la asignación de los nuevos objetivos.

No se relacionan directamente con el proceso de evaluación gratificaciones económicas variables (excepto para la bonificación de los Directivos tal como se especifica a continuación).

Además, se ha previsto la revisión del proceso de identificación del personal identificado cada vez que haya una revisión organizativa que modifique los perfiles de riesgo del personal implicado y las responsabilidades reales desempeñadas.

Por lo que respecta a la sociedad participada **Etica Sgr**, también con referencia a la normativa citada al principio del párrafo y válida para todo el grupo, además de en aplicación del párrafo 3 del Anexo 2 del Reglamento, se informa de que la Sociedad ha realizado una autoevaluación con el objetivo de identificar la "categoría del personal identificado" (es decir, el personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la Sgr); en dicha actividad se han tenido en cuenta criterios:

- cualitativos (relacionados con la función/el puesto organizativo es decir, su implicación en la asunción de riesgos);
- criterios cuantitativos (basados en la remuneración total atribuida al trabajador/a la trabajadora, tanto en

¹⁰ El banco y todo el grupo no cuenta con personal que responda a los requisitos de la Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto c) y del Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 6 - criterios cuantitativos

términos absolutos como en términos relativos, respecto al resto del personal) previstos por el Reglamento Delegado (UE) de 4 de marzo de 2014, n.º 604;

- criterios establecidos por el Anexo 2 del Reglamento, en el párrafo 3 “Identificación del personal identificado”.

Hay que precisar que, por lo que respecta a los criterios cualitativos, se han identificado los responsables en base a la autoridad y responsabilidad reales otorgadas, excluyendo por lo tanto a quienes trabajan bajo el control del órgano de gestión o la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o facultades discrecionales. El personal subordinado directamente a los Órganos con Función de Supervisión Estratégica, Gestión y Control, forma parte del personal identificado.

Como para la Sociedad Matriz las tablas muestran los nombres del personal identificado que son identificables basándose en las distintas normativas citadas al principio de las tablas.

3. A) TODOS LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GESTIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA

TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personas Identificadas hasta abril de 2023	Personal Identificado de mayo de 2023 y existente en 2024	Variaciones y notas
Número: 9 <ul style="list-style-type: none"> • Ugo Biggeri: Presidente • Federica Ielasi: Vicepresidenta • Paolo Cattarin • Carlo Capotorti • Marco Carlin • Marco Carlizzi • Stefania Di Bartolomeo • Adriana Lamberto Floristan; • Grazia Orlandini 	Número: 9 <ul style="list-style-type: none"> • Marco Carlizzi: Presidente • Adriana Lamberto Floristan Vicepresidenta • Monica Selmi • Paolo Cattarin • Carlo Capotorti • Elisabetta Binacchi • Giovanni Ferri • Giacinto Palladino • Mary Thomson 	Los consejeros/las consejeras en abril de 2023 han sido: <ul style="list-style-type: none"> • Ugo Biggeri: Presidente • Federica Ielasi: Vicepresidenta • Marco Carlin • Stefania Di Bartolomeo • Grazia Orlandini Sustituidos/as por: <ul style="list-style-type: none"> • Marco Carlizzi: asume el cargo de Presidente • Monica Selmi • Elisabetta Binacchi • Giovanni Ferri • Giacinto Palladino • Mary Thomson

ALTA GERENCIA

Personas Identificadas hasta abril de 2023	Personal Identificado a partir de mayo de 2023 y existente en 2024	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Luca Mattiazzi: <i>Director/a General</i> • Roberto Grossi <i>Vicedirector/a General</i> 	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Luca Mattiazzi: <i>Director/a General</i> • Roberto Grossi <i>Vicedirector/a General</i> 	Sin cambios

3. B) LOS MIEMBROS DEL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN SOBRE LAS FUNCIONES DE CONTROL Y LAS UNIDADES OPERATIVAS DE LA EMPRESA IDENTIFICADAS DE LA ENTIDAD

RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL

Personas Identificadas hasta abril de 2023	Personal Identificado a partir de mayo de 2023 y existente en 2024	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Stefano Puce <i>Resp. Func. Normativa y Antiblanqueo</i> • Paolo Capelli <i>Resp. Func. Gestión de Riesgos¹¹</i> 	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Stefano Puce <i>Resp. Func. Normativa y Antiblanqueo</i> • Paolo Capelli <i>Resp. Func. Gestión de Riesgos</i> 	Sin cambios

¹¹ A partir del 1 de noviembre de 2022 el actual responsable de la Función Gestión de Riesgos se ha clasificado como directivo.



Se puntualiza que, con arreglo al art. 17 del Estatuto Social, la responsabilidad de Recursos Humanos recae directamente en el Director/la Directora General.

A la luz de lo anterior, la categoría del “Personal identificado” está formada por:

RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS			
Personas Identificadas hasta abril de 2023		Personal Identificado a partir de mayo de 2023 y existente en 2024	
• Todos los miembros del Consejo de Administración:	9	• Todos los miembros del Consejo de Administración:	9
• Alta Gerencia	2	• Alta Gerencia	2
• Responsables Funciones de control	2	• Responsables Funciones de control	2
TOTAL	13	TOTAL	13

No se ha previsto entre los tomadores de riesgo al Responsable de la Función de Auditoría Interna, dado que dicha función se ha centralizado en la Sociedad matriz.

A partir del 29 de abril de 2020 el Consejo de Administración, cumpliendo con las previsiones estatutarias, se ha renovado con 9 miembros.

Etica Sgr ha encargado la gestión financiera de sus OICVM a Anima Sgr, sujeta a obligaciones equivalentes en materia de políticas de remuneración, cuya política de remuneración ha sido aprobada por el Consejo de Administración.

La responsabilidad del servicio de gestión colectiva en Etica Sgr se ha atribuido al Consejo de Administración.

Como para la Sociedad matriz, también el personal empleado identificado de Etica Sgr está sometido al sistema de evaluación en vigor para todos los empleados y empleadas de la Sociedad.

Se ha previsto la revisión del proceso de identificación del personal identificado cada vez que haya una revisión organizativa que modifique los perfiles de riesgo del personal implicado y las responsabilidades reales desempeñadas.

El proceso de identificación para el personal identificado aplicado a **Cresud Spa**, con los mismos criterios y fases que la Sociedad matriz, ha identificado las siguientes figuras:

Como para la Sociedad Matriz las tablas muestran los nombres del personal identificado que son identificables basándose en las distintas normativas citadas al principio de las tablas.

DIRECTIVA 2013/36/UE – DIRECTIVA 2019/878/UE – ARTÍCULO 92 APARTADO 3

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad incluyen al menos:

3. A) TODOS LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GESTIÓN Y DE LA ALTA GERENCIA

TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024	Variaciones y notas
Número 3: • Gabriele Giuglietti <i>Presidente</i> • Matteo Zagaria <i>Director Ejecutivo</i> • Laura Chiesi <i>Consejera</i>	Número 3: • Gabriele Giuglietti <i>Presidente</i> • Matteo Zagaria <i>Director Ejecutivo</i> • Laura Chiesi <i>Consejera</i>	Sin cambios respecto al año 2023

A la luz de lo anterior, la categoría del “Personal identificado” está formada por:

Personal identificado 2023	Personal identificado 2024
• Todos los miembros del Consejo de Administración:	3
• Todos los miembros del Consejo de Administración:	3

No se ha incluido entre el personal identificado ninguna figura entre los 2 empleados/as de la sociedad, ya que no desempeñan un puesto que incida de manera importante en el perfil de riesgo de la sociedad¹².

B. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS ÓRGANOS SOCIALES

El sistema de remuneración de los órganos sociales de los miembros del Grupo se inspira en los principios mutualistas típicos de los bancos cooperativos, aspira a combinar profesionalidad y sostenibilidad y garantiza el respeto de la normativa en vigor, incluidas las Disposiciones de Control en materia de organización y gobierno corporativo de los bancos, emitidas por el Banco de Italia.

Para todos los miembros de los órganos sociales del Grupo no se han previsto honorarios de remuneración variables.

Los actuales honorarios atribuidos a Administradores/as y Auditores/as de la **Sociedad Matriz** los ha acordado la Asamblea el 14 de mayo de 2022, cumpliendo con el art. 34 y el art. 41 del Estatuto Social de Banca Etica.

Asimismo se propone, para todos los Administradores/todas las Administradoras y Auditores/as para los tres años de nombramiento, el reconocimiento de una póliza D&O que cubre la responsabilidad civil resultante del desempeño de su actividad.

El sistema de remuneración de los órganos sociales de **Etica Sgr** aspira a combinar profesionalidad y sostenibilidad y garantiza el cumplimiento de la normativa en vigor.

Los honorarios atribuidos a los órganos sociales de la Sociedad los ha decidido para el trienio 2020 - 2022 el Consejo de Administración de la Asamblea de Personas Socias del 29 de abril 2020, mientras que para el trienio 2022 - 2024 la Junta de Revisión de la Asamblea de Personas Socias del 24 de abril 2022 respectivamente.

Por último, los honorarios reconocidos a los Administradores o Administradoras de **Cresud Spa** los ha acordado la Asamblea de la Sociedad el 27 de abril de 2022 cumpliendo con el art. 13 y el Estatuto Social.

Asimismo la Asamblea de la Sociedad ha decidido el 6 de mayo de 2021 el nombramiento, con los honorarios correspondientes, de la Junta de Revisión y del sujeto encargado de la auditoría legal para el trienio 2021-2023 de conformidad con el Estatuto.

Además, en el Apéndice de estas Políticas de remuneración e incentivación, se muestran las tablas sobre los honorarios de los Órganos Empresariales del Grupo.

B.1) ADMINISTRADORES/AS

Los Administradores/las Administradoras de la **Sociedad matriz Banca Etica** son destinatarios:

- de honorarios fijos diferenciados según el cargo, incluida la participación en el Comité Ejecutivo;
- de una prima de asistencia establecida por la Asamblea;
- del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- de una póliza de seguros de "accidentes" y una póliza de seguros "D&O" resultante del desempeño de su actividad laboral;

Dichos honorarios los establece la Asamblea con arreglo al art. 34 del Estatuto Social.

Asimismo el Consejo de Administración puede establecer la remuneración en su caso de los Administradores/las Administradoras que desempeñen otros cargos particulares de forma proporcional al empeño y las responsabilidades asumidas.

Por último, con especial referencia a la remuneración total del Presidente o Presidenta del Consejo de Administración, se puntualiza que ésta no puede superar en ningún caso la remuneración fija percibida por el Director o la Directora General.

¹² Asimismo, Cresud Spa no cuenta con personal que cumpla los requisitos de la Circ. del Banco de Italia 285 – 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto c) y del Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 6 – criterios cuantitativos



Los Administradores/las Administradoras de **Etica Sgr**:

- son destinatarios/as solamente de unos honorarios fijos y una prima de presencia que ha establecido la Asamblea y del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de su actividad laboral;

Todos los Administradores y Administradoras de **Etica Sgr** son no ejecutivos/as.

Asimismo, con arreglo al art. 11 del Estatuto de Etica Sgr, la Asamblea de la Sociedad puede establecer además la remuneración en su caso de los Administradores y Administradoras que desempeñen cargos particulares de forma proporcional al empeño y las responsabilidades asumidas.

Se precisa que durante el año 2023:

- Un miembro del Consejo de Administración de Etica Sgr forma parte del Organismo de Control y percibe unos honorarios por dicha actividad. Dos de los miembros del Consejo de Administración de Etica Sgr forman parte del Comité Inversiones y perciben unos honorarios por dicha actividad.
- Uno de los miembros del Consejo de Administración de Etica Sgr ha sido nombrado Responsable del Control de las actividades de la Función Auditoría Interna y percibe unos honorarios por dicha actividad.

El importe de la remuneración del Presidente/de la Presidenta del Consejo de Administración de la Sociedad se determina de forma anticipada, en una medida no superior a la remuneración fija percibida por el Director/la Directora General.

De conformidad con lo previsto en el párrafo 16 del IAS 24, la información acerca de los honorarios pagados a los Administradores/las Administradoras, se citan en la Nota Integrativa del Balance de ejercicio en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas

Los Administradores o Administradoras de **Cresud Spa**, basándose en el art. 13 del Estatuto:

- son destinatarios/as de honorarios fijos, establecidos por la Asamblea, y del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva de la realización de su actividad laboral.

Los Administradores/las Administradoras de las sociedades del Grupo no son destinatarios/as de mecanismos de incentiación y remuneración variable en función de la consecución de índices de rentabilidad o de beneficios.

El importe de la remuneración de los Presidentes/las Presidentas de los Consejos de Administración de las sociedades del Grupo se determina de forma anticipada, en una medida no superior a la remuneración fija percibida por el Director/la Directora General.

Asimismo la Sociedad matriz se ha dotado de un reglamento interno (Reglamento Participaciones Societarias - resolución del Consejo de Administración del 17.12.2019, última actualización del 20/12/2022) que regula los sueldos y los límites de acumulación de los cargos de Consejero/a en las sociedades participadas.

En concreto dicho reglamento prevé que los Consejeros/las Consejeras de Administración que, por encargo de Banca Popolare Etica, participen en Consejos de Administración de la Sociedad puedan retener las primas de presencia reconocidas en su caso por la Sociedad en cuyo Consejo participan.

En caso de que dicha Sociedad no prevea primas de presencia, el banco les reconocerá, por cada sesión de los órganos corporativos en la que participen, una prima de presencia igual a la prevista por las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica.

Por otro lado, en caso de que dicha sociedad prevea una prima de presencia inferior a la reconocida en cada caso por el banco para las sesiones de los órganos corporativos, el banco reconocerá, por cada sesión de los órganos corporativos en la que participen, un importe a integrar hasta igualar el importe de la prima de presencia previsto para las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica.

De conformidad con lo previsto en el párrafo 16 del IAS 24, la información acerca de los honorarios abonados a los Administradores/las Administradoras, se ilustran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual

y Consolidado en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas.

B.2) AUDITORES/AS

Los auditores o auditoras de **Banca Etica y Etica Sgr** son beneficiarios/as, con arreglo al art. 41 del Estatuto Social y al art. 2402 del Código Civil respectivamente:

- de unos honorarios fijos establecidos por la Asamblea para el Presidente/la Presidenta de la Junta y los auditores efectivos/las auditoras efectivas, una prima de asistencia por la participación en cada reunión del Consejo de Administración y el Comité Ejecutivo, aparte de para los miembros de la Junta de Revisión de Banca Etica también en su caso el reembolso de los gastos soportados para desempeñar sus funciones;
- no son destinatarios de ningún componente variable o vinculado a los resultados de la empresa ni de honorarios basados en instrumentos financieros y gratificaciones relacionados con los resultados económicos.

Los Auditores o Auditoras de **Cresud Spa** son beneficiarios/as de un importe fijo anual, establecido por la Asamblea de mayo de 2021, en 4.000,00 euros (cuatro mil), aparte de las cotizaciones a la Seguridad Social de la categoría profesional competente y el IVA para cada uno/a de los auditores/las auditoras efectivos/as, por cada ejercicio social, con un incremento del 50% para el Presidente o Presidenta de la Junta.

Los Auditores/las Auditoras de la Sociedad matriz disponen de una póliza de seguros de “accidentes” y de una póliza de seguros “D&O”.

Los Auditores/las Auditoras de Etica sgr y Cresud Spa disponen de una póliza de seguros de “D&O” y “responsabilidad civil”.

De acuerdo con cuanto previsto en el párrafo 16 del IAS 24, la información sobre los honorarios pagados a los Auditores/las Auditoras, se ilustran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado del ejercicio de cada miembro del Grupo en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas.

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

Respecto a los miembros del Comité, sin perjuicio de lo que ya se ha ilustrado anteriormente en relación a los honorarios reconocidos a los administradores/las administradoras con cargos particulares previstos por el Estatuto, los honorarios los determina el Consejo de Administración en base a criterios asociados a la dedicación en términos de profesionalidad y tiempo, además de la normativa interna vigente.

Para la **Sociedad Matriz** la gratificación económica la ha previsto el Consejo de Administración en diciembre de 2022 para la figura del Presidente/la Presidenta del Organismo de Control y del consejero/de la consejera del Consejo de Administración miembro del Organismo de Control. Los otros miembros del Comité son personal empleado o perteneciente a otros órganos sociales y no se ha previsto ninguna remuneración específica para ese cargo.

Para **Etica Sgr**: para los miembros del Organismo de Control constituido conforme al D. Leg. 231/01 se ha previsto como gratificación económica unos honorarios fijos acordados por el Consejo de Administración en 2021. Dichos honorarios se le han reconocido al Presidente/a la Presidenta (Presidente/a de la Junta de Revisión de la Sociedad) y al segundo miembro del Organismo de Control que es consejero/a; el tercer miembro del Organismo no percibe ningunos honorarios, ya que es un empleado/una empleada de la Sociedad.



B.4) PERSONA ENCARGADA DE LA AUDITORÍA LEGAL

Para **Banca Etica, Etica Sgr y Cresud SpA** la compensación que le corresponde al sujeto encargado de la auditoría legal, conforme al D. Leg. n.º 39/2010, la determina la Asamblea cuando asume el cargo y mientras éste dure, en línea con los honorarios del mercado, una vez consultada la Junta de Revisión.

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

Todo lo dispuesto en el ámbito de la presente sección se debe considerar de carácter general y en cuanto tal se aplica a todas las categorías de personal empleado, excepto en caso de que se determine de otro modo y se destaque específicamente.

La información que aquí se indica responde a lo que exige el Reglamento de Ejecución UE 2021/637 de la Comisión Europea:

Tabla EU REMA – Información cualitativa - Punto a) “Información relativa a los órganos encargados de controlar las remuneraciones”

Para ello se precisa que:

- el ámbito de aplicación de las políticas de remuneración que establece este documento es el Grupo en conjunto y se aplica tanto al personal Italia como España (con las especificaciones que se ilustran en el siguiente capítulo I), sin distinciones de ningún tipo entre las categorías de personal excepto la definición de la bonificación de empresa de los Directivos (véase el párrafo D.2.1);
- el personal cuya actividad profesional incide de manera importante en el perfil de riesgo corresponde al personal identificado definido en el párrafo A.

La Sociedad matriz Banca Etica, Etica Sgr y Cresud Spa, respetando todo lo previsto por las Disposiciones y el Reglamento, han definido el proceso de adopción y control de las políticas de remuneración, conforme a la normativa aplicable. En este sentido se destaca que, en concordancia con cuanto previsto por la normativa, las políticas y las prácticas de remuneración que el Grupo ha adoptado concuerdan con los principios declarados en los códigos éticos de las sociedades y con la Política de Recursos Humanos de Grupo deliberada por el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz el 14 de octubre de 2014 y posteriores actualizaciones, además de con las estrategias y los objetivos empresariales a largo plazo, vinculados con los 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, que permitan evitar incentivos distorsionados que puedan inducir a violaciones normativas o a una excesiva asunción de riesgos para el banco y el Grupo.

La adhesión del sistema retributivo a los valores fundamentales de Banca Etica representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada en la materia por parte de la Asamblea, el Comité de Remuneraciones de Grupo, el Comité Recursos Humanos del Grupo, la Dirección General y las Funciones de control, a los que corresponde el deber de promover una cultura empresarial orientada hacia el respeto, no sólo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y sobre los que, como tales, deben pronunciarse.

Además a dichos Órganos y Funciones se les pide que se expresen acerca de la honradez de las Políticas y prácticas de remuneración.

En particular:

C.1 LA ASAMBLEA

Para Banca Etica la Asamblea Ordinaria de personas socias, tal como prevé el Estatuto en el art. 25 bis:

- determina la medida de los honorarios que abonar a los Administradores y las Administradoras y a la Sociedad

- de Revisión encargada del control contable, según lo previsto en el art. 34 y 43 bis del Estatuto respectivamente;
- determina el importe de los honorarios que pagar a los Auditores/las Auditoras, según lo que prevé el art. 41 del estatuto;
 - aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los posibles planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores y administradoras, incluidos los/las que tienen cargos particulares, de los auditores y auditoras y del personal vinculado a la sociedad por una relación por cuenta ajena y por cuenta propia;
 - aprueba los criterios para determinar los honorarios que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dichos honorarios en términos de anualidades de la remuneración fija y el importe máximo que deriva de su aplicación.

Anualmente a cargo del Consejo de Administración, en ocasión de la Asamblea de balance, deberá informarse de forma adecuada respecto a la aplicación de las políticas de remuneración aprobadas. Se excluyen en cualquier caso los honorarios basados en instrumentos financieros o gratificaciones relacionados con los resultados económicos para los miembros de la Junta de Revisión.

La Asamblea Social del 14 de mayo de 2022 de Bolonia y de Valladolid ha decidido:

- el Documento “Políticas y Prácticas de remuneración del Grupo Banca Etica”;
- el plan de asignación de 5 acciones a todo el personal del Grupo.

Para **Etica Sgr**, conforme a lo dispuesto en el Estatuto en vigor, aprobado por la Asamblea de Personas Socias del 27 de mayo 2020, la Asamblea:

- establece los honorarios que corresponden a los órganos nombrados por ella;
- delibera acerca de todas las materias remitidas en virtud de la ley y el Estatuto;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los posibles planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores/as, incluidos los/las que tienen cargos particulares, de los auditores/las auditoras, de empleados/as o de colaboradores/as que no estén vinculados a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena;
- aprueba los criterios para determinar los honorarios que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dichos honorarios en términos de anualidades de la remuneración fija y el importe máximo que deriva de su aplicación.

La aprobación de las políticas de remuneración e incentivación por parte de la Asamblea tiene como objetivo aumentar el nivel de concienciación y la monitorización de los/las accionistas por lo que respecta a los costes totales, los beneficios y los riesgos del sistema de remuneración e incentivación preelegido. Se pone a disposición de la Asamblea una información clara y completa sobre las políticas y las prácticas de remuneración e incentivación que adoptar; dicha información pretende hacer comprensibles: las razones, finalidades y modalidades de aplicación de las políticas de remuneración, el control destinado a ellas, las características por lo que respecta a la estructura de los honorarios, su coherencia respecto a las directrices y los objetivos definidos, la conformidad con la normativa aplicable, las posibles modificaciones respecto a los sistemas ya aprobados y la evolución de las dinámicas retributivas, incluso respecto a la tendencia del sector.

Asimismo a la Asamblea se le garantiza que será informada al menos una vez al año sobre las modalidades con las que se han aplicado las políticas de remuneración e incentivación (la llamada informativa ex post), subdivididas por cargos y funciones.

Para **Cresud Spa** la Asamblea Ordinaria nombra los administradores/las administradoras, los auditores/las auditoras y el presidente/la presidenta de la Junta de Revisión y determina los honorarios cumpliendo con el Estatuto y las disposiciones legales aplicables.

C.2 LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de **Banca Etica y Etica Sgr**, tal como prevé la normativa, garantiza que los sistemas de remuneración e incentivación adoptados se elaboren según criterios claros, cuantificables y coherentes con las deci-



siones generales del banco y Etica Sgr en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos a largo plazo, transparencia y honradez en las relaciones con la clientela, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

En ese ámbito, sin perjuicio de las competencias establecidas por las Disposiciones¹³ y la ley con respecto a la determinación de los honorarios de los Administradores/las Administradoras y los Auditores/las Auditoras, atribuidas en la Asamblea de personas socias, respetando las deliberaciones en la materia asumidas siempre por la Asamblea de Personas Socias, el Consejo de Administración de **Banca Etica**:

- decide el nombramiento, revocación y determinación de los honorarios del Director/de la Directora General y de los otros miembros de la Dirección General;
- el nombramiento y revocación de los/las responsables de las funciones de control interno y, en caso de que se externalicen, de los/las referentes, una vez consultada la Junta de Revisión;
- asimismo se ocupa, directamente o por delegación del Director/a la Directora General, en materia de contratación, honorarios, ascensos, medidas disciplinarias y despido de los empleados/las empleadas y los colaboradores/las colaboradoras de la sociedad.

Además, el Consejo de Administración define el sistema de remuneración de los/las Responsables de las Funciones de Control tal como prevé la Circular 285 - Parte I - Título IV - Cap. 2 - Sec. II - Párr. 2.

En 2022 el Consejo de Administración de **Banca Etica** ha debatido y luego decidido el documento de las “Políticas y prácticas de remuneración del Grupo Banca Etica a favor de los consejeros/las consejeras de administración, empleados/as o colaboradores/as no vinculados a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena” referido al año 2022, en la sesión del 28/03/2024.

Además, el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz, tras consultar con el Comité de Remuneración, ha tratado los temas relacionados con las remuneraciones en las siguientes reuniones:

- 07/02/23: cambio a la categoría de directivo del Sr. Enrico Scapin, Responsable de la Función Auditoría Interna (previamente personal identificado)/información sobre la valoración de las funciones
- 07/03/2023: nombramiento de la Sra. Chiara Meconi como Responsable de la Función Auditoría Interna a partir del 1 de julio de 2023
- 30/03/2023: Personal identificado y documento Políticas y Prácticas de Remuneración de Grupo
- 09/05/23: asignación de la bonificación al Director General/a la Directora General y al Vicedirector General/a la Vicedirectora General
- 09/05/23: nombramiento de la Sra. Angela Micheli como Responsable de la Función Normativa a partir del 1 de julio de 2023 con especial referencia a la clasificación
- 13/06/23: asignación de la bonificación a Enrico Scapin
- 12/09/2023: Actualización de las reflexiones del Comité Remuneraciones y el Comité de Nombramientos
- 07/11/2023: Nombramiento de la Sra. Antonella Biondo como responsable AML de Grupo

Para **Etica Sgr** el Consejo de Administración garantiza que los sistemas de remuneración establecidos en el citado documento sean acordes con las decisiones generales del gestor en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos a largo plazo, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

Para el Consejo de Administración de **Cresud Spa** no hay pruebas específicas en materia de políticas retributivas, pero se hace referencia, en general, a las facultades asignadas en términos de administración ordinaria.

C.3 EL COMITÉ DE REMUNERACIONES DE GRUPO

El **Consejo de Administración de la Sociedad Matriz**, con la resolución del 9 de junio de 2020, actualizada el 15

¹³ Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 21 de noviembre de 2021 – Parte I Título IV – Capítulo 2, - Sección II, 2. Rol del órgano con función de supervisión estratégica y del comité de remuneración.



de diciembre de 2020 y el 29 de marzo de 2022, ha decidido dotarse del Comité de Remuneraciones de Grupo que también desempeña funciones para Etica Sgr, sociedad controlada, teniendo en cuenta debidamente sus particularidades bajo el perfil operativo y garantiza el cumplimiento de las disposiciones específicas del reglamento del Banco de Italia de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis) del TUF aplicables.

El Comité se compone de 3 a 5 miembros, elegidos entre los Consejeros/las Consejeras de Administración, todos ellos/todas ellas no ejecutivos/as y, en su mayoría dotados/as de los requisitos de independencia previstos por los artículos 147 ter apdo. 4 y 148 apdo. 3 del D. Leg. 58/1998 Texto Único de las disposiciones en materia de mediación financiera, por la Circular del Banco de Italia 263/2006, Título V capítulo 5, además del art. 31 del Estatuto del banco.

Además los miembros del Comité poseen en conjunto conocimientos, capacidades y competencias adecuados, en sentido amplio, sobre las políticas y prácticas de remuneración.

El Comité tiene funciones consultivas y propositivas, de apoyo al Consejo de Administración del banco y de las sociedades del Grupo Banca Etica, para determinar los honorarios de los Administradores/las Administradoras y de la Dirección General, además de las políticas de remuneración del personal.

En particular:

- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios de administradores/as, auditores/as, directores/as generales y vicedirectores/as generales, además de los honorarios por la posible atribución de las funciones de Organismo de Control con arreglo al D. Leg. 231/2001, para el banco y las sociedades del grupo;
- reviste un papel consultivo para las propuestas deliberadas por el Consejo de Administración y que someter a las Asambleas de las controladas para fijar los honorarios de los Órganos Sociales de las controladas;
- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios del personal cuyos sistemas de remuneración e incentiación decide el Consejo de Administración, además de en materia de determinación de los criterios para la remuneración del restante "personal identificado".
- evalúa periódicamente la idoneidad, la coherencia general y la aplicación concreta de la política para la remuneración de los administradores/las administradoras y del personal identificado y expresa su parecer acerca de las políticas de remuneración que someter al Consejo de Administración y a la Asamblea de Personas Socias;
- se pronuncia sobre los resultados del proceso de identificación del personal identificado;
- garantiza la implicación de las funciones empresariales competentes en el proceso de elaboración y control de las políticas y prácticas de remuneración. En particular se pronuncia, recurriendo a la información recibida por las funciones empresariales competentes, sobre las lógicas y los instrumentos que definen el sistema de bonificaciones adoptado en cada caso y sobre la verificación de las condiciones planteadas para conceder los honorarios;
- verifica que el sistema de remuneración resista frente a los riesgos de ingresos, patrimoniales y de liquidez tanto con simulaciones futuras como retroactivas;
- dedica especial atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración:
 - a) tenga en cuenta de la forma adecuada todos los tipos de riesgos de los niveles de liquidez y de las actividades gestionadas;
 - b) sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses del banco y de las distintas sociedades del grupo;
- apoya al Consejo de Administración a la hora de analizar la neutralidad de las políticas de remuneración respecto al género y somete a su comprobación la brecha salarial de género (*gender pay gap*) y su evolución con el paso del tiempo;
- colabora con los otros comités internos del Consejo de Administración y en particular con el Comité de Control de Riesgos y el Comité de Nombramientos;
- proporciona una adecuada respuesta acerca de la actividad realizada al Consejo de Administración, la Junta de Revisión y la Asamblea.



C.4 EL COMITÉ DE RIESGOS DE GRUPO

Siempre con la resolución del 9 de junio de 2020, actualizada el 15 de diciembre de 2020, el Consejo de Administración de la Sociedad matriz ha decidido dotarse del Comité de Riesgos de Grupo que también desempeña funciones para Etica Sgr, sociedad controlada, con las mismas características que el Comité de Remuneraciones en términos de número de miembros, independencia y profesionalidad.

Entre otros cometidos el Comité de Riesgos garantiza, sin perjuicio de las competencias del Comité de Remuneraciones, que los criterios que sustentan el sistema de remuneración del banco sean coherentes con el RAF de Grupo.

C.5 EL COMITÉ RECURSOS HUMANOS DE GRUPO

A partir de febrero de 2016 (resolución del Consejo de Administración del 08/02/2016) el Grupo recurre a un Comité para las Políticas del Personal de Grupo que se regula en el Reglamento de estructura de Banca Etica.

La resolución del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del 7 de febrero de 2023 ha actualizado la composición y los objetivos.

La resolución del Consejo de Administración del 08/02/2024 ha actualizado la denominación con "Comité Recursos Humanos de Grupo".

El Comité tiene como objetivos:

- definir las políticas y prácticas de la Función Recursos Humanos de Grupo;
- gestionar el ejercicio de las responsabilidades en las relaciones dentro del grupo;
- supervisar el funcionamiento de la estructura de Recursos Humanos y el progreso de las actividades.

En el Comité participan:

- la persona del Consejo de Administración de la Sociedad matriz con delegación al personal;
- los Directores/las Directoras Generales de las sociedades del Grupo;
- El Director/la Directora de Recursos Humanos de Grupo que lo preside.

El Comité informa de las deliberaciones de su competencia a los Comités internos del Consejo competentes y al Consejo de Administración de la Sociedad Matriz y la Dirección General lo consulta con ocasión de la estipulación de acuerdos con las Organizaciones Sindicales.

C.6 LOS DIRECTORES/LAS DIRECTORAS GENERALES

El Director/la Directora General, tal como prevé el art. 47 del Estatuto de Banca Etica, es el jefe/la jefa de los empleados/las empleadas y colaboradores/as de la Sociedad y, basándose en las facultades que le otorga el Consejo de Administración, se ocupa de la contratación, los honorarios, los ascensos, las medidas disciplinarias y el despido de dichos sujetos.

En cualquier caso tiene la facultad de propuesta al Consejo de Administración en las mismas materias.

A partir de 2016, con la sesión del 8 de febrero, el Consejo de Administración de Banca Etica ha decidido delegar al Director/la Directora General todas las decisiones relativas a contrataciones (excepto para lo que está previsto en el punto 2.1 del Reglamento de Personal¹⁴), honorarios, ascensos y medidas disciplinares del personal que forma parte de las categorías de las áreas profesionales y de los altos cargos.

El Consejo de Administración ha mantenido la facultad de deliberación, bajo propuesta del Director/de la Directora General, para las mismas materias con referencia al personal directivo y para el despido con respecto a todos los empleados/todas las empleadas.

¹⁴ La dirección tiene la posibilidad de proponer al Consejo de Administración que no aplique el procedimiento ordinario previsto para las selecciones cuando ya se hayan identificado candidatos idóneos, como consecuencia de contactos directos del banco de personas que posean objetivamente los requisitos curriculares, de experiencia y valores que se buscan (intuitu personae). En estos casos la contratación la debe decidir el Consejo de Administración.

Las retribuciones abonadas al personal perteneciente a la categoría de altos cargos y áreas profesionales, teniendo en cuenta las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los altos cargos y el personal de las áreas profesionales de la Asociación Bancaria Italiana (ABI) para el personal italiano de Banca Etica y Etica Sgr, Convenio Colectivo Nacional de Trabajo Terciario/Comercio para Cresud Spa¹⁵, y el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito para el personal español, además de la Contratación Integrativa Empresarial, las establece el Director/la Directora General dentro de los límites y basándose en el plan orgánico y el correspondiente presupuesto aprobado por el Consejo de Administración garantizando la consonancia con las políticas establecidas en el presente documento.

Para **Etica Sgr**, la Asamblea Extraordinaria del 26 de abril de 2018 aprobó modificaciones del Estatuto de la Sociedad concernientes exclusivamente a las facultades del Director/de la Directora General en materia de personal. Dichas modificaciones han sido aceptadas por el Consejo de Administración de Etica Sgr con la resolución del 30 de mayo de 2018 que aprobó un nuevo esquema general de las facultades otorgando, basándose en lo que prevé el Estatuto, al Director/a la Directora General las facultades para velar en materia de contrataciones, salarios, ascensos y medidas disciplinarias (excluido el despido) para todo el personal empleado que forma parte de las categorías de las Áreas Profesionales y de los Altos Cargos.

Se ha mantenido la posibilidad para el Director/la Directora General de proponer al Consejo de Administración en materia de contrataciones, salarios, ascensos y medidas disciplinarias por lo que respecta a los directivos. Los únicos empleados/las únicas empleadas clasificados/as como directivos son el Director General/la Directora General, el Vicedirector General/la Vicedirectora General y el/la Responsable de la Función Gestión de Riesgos.

C.7 LAS FUNCIONES DE CONTROL

La adhesión del sistema retributivo a los valores fundamentales del banco representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada en la materia por parte de las funciones empresariales de control (las llamadas FAC) en colaboración con la función que tiene que gestionar los recursos humanos, a las que les corresponde la labor de promover una cultura empresarial orientada al respeto, no sólo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y que, como tales, deben pronunciarse sobre la coherencia y honradez de las políticas retributivas.

En concreto en **Banca Etica**:

- la Función de Normativa efectúa una labor de criba preventiva y monitorización de las políticas de remuneración e incentivación para garantizar su conformidad con el marco normativo; asimismo verifica que el sistema de bonificaciones de empresa sea acorde con los objetivos de cumplimiento de las normas, el estatuto y el código ético adoptado por el banco, además de los estándares de conducta, de manera que se limiten de la forma oportuna los riesgos legales y reputacionales intrínsecos sobre todo en las relaciones con la clientela;
- la Función de Gestión de Riesgos apoya al Consejo de Administración
 - a la hora de comprobar que los sistemas retributivos no sean contrarios a los objetivos y los valores de la empresa, las estrategias a largo plazo y las políticas de gestión prudente del riesgo del banco;
 - a la hora de comprobar que los incentivos que sustentan el sistema de remuneración e incentivación del banco sean acordes con el RAF;
 - a la hora de definir indicadores de riesgo y mecanismos de corrección (ref. Circular 285 – Parte I – Título IV – Cap. 2 - Sec. II - Párr. 3).
- la Función de Auditoría Interna verifica, como mínimo una vez al año, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y la normativa de referencia, con una visión de vigilancia de los riesgos (con la verificación de los mecanismos de adaptación de los riesgos tal como establece la Circular 285 - Parte I - Título IV - Cap. 2 - Sec. I - Párr. 5) y protección del patrimonio de la empresa, sometiendo a los órganos sociales y la Dirección de la Sociedad matriz las pruebas encontradas y las posibles anomalías para adoptar posibles medidas correctivas.

¹⁵ Durante 2024 se prevé el paso del personal empleado de Cresud al CCNL ABI (Convenio Colectivo Nacional de Trabajo ABI)



Los resultados de las verificaciones realizadas se han comunicado a la Asamblea.

Con la misma perspectiva de vigilar la adaptación a las políticas aprobadas y las normativas ya existentes, la Función de Auditoría Interna, en colaboración con la Función Recursos Humanos de Grupo, llevará a cabo inspecciones aleatorias de las cuentas internas de custodia y administración por lo menos del personal identificado.

En cualquier caso se solicitará al personal identificado, a través de autocertificaciones específicas, que comunique la existencia o apertura de cuentas de custodia y administración en otros intermediarios, y las operaciones e inversiones financieras efectuadas que formen parte de los tipos identificados previamente que podrían incidir en los mecanismos de consonancia de los riesgos y, más en general, en la consecución de las finalidades de estas directrices.

En **Etica Sgr**:

- Función de Normativa: verifica que el sistema de bonificación empresarial sea acorde con los objetivos de cumplimiento de las normas, el estatuto, el código ético u otros estándares de conducta aplicables al gestor de manera que se puedan limitar los posibles riesgos legales y reputacionales intrínsecos sobre todo en las relaciones con la clientela;
- Función de Control de Riesgos: evalúa la repercusión de las distintas figuras en el perfil de riesgo de la sociedad y cómo incide la estructura de la remuneración variable en el perfil de riesgo, evaluando y convalidando en su caso los datos correspondientes en función de los posibles riesgos. A este respecto se precisa que habiendo delegado la gestión financiera de los fondos la actividad de control de la Gestión del Riesgo no se ejerce sobre la determinación variable del gestor.
- Función de Auditoría Interna: la función de auditoría interna, centralizada en la Sociedad matriz, verifica, como mínimo una vez al año, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y la normativa de referencia. Los resultados de las verificaciones realizadas se han comunicado a la Asamblea cada año.

Las Funciones Empresariales de Control transmiten los resultados de las verificaciones y evaluaciones realizadas a los órganos competentes para adoptar posibles medidas correctivas. La planificación de las actividades de las funciones en cuestión, tiene en cuenta los cometidos y actividades citadas más arriba.

C.8 NEUTRALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN RESPECTO AL GÉNERO

De conformidad con las indicaciones de las Disposiciones, se señala cómo el Grupo se ha dotado a lo largo de los años de indicadores de monitorización de las dinámicas de remuneración de género presentes en los Balances integrados de Banca Etica y Etica sgr que se publican una vez al año en los sitios institucionales.

Además, a partir de 2021, el grupo se ha dotado de un instrumento llamado "Observatorio de género", que tiene como objetivo monitorizar la evolución histórica de las principales dinámicas organizativas vinculadas directa o indirectamente a las políticas de remuneración de todo el personal (por lo tanto incluido también el personal identificado), en particular en términos de remuneraciones medias, clasificaciones y cargos de responsabilidad. Esto tanto con una lectura consolidada como para situaciones individuales.

El instrumento se ha puesto en conocimiento del Consejo de Administración de la Sociedad matriz en la sesión del 7 de noviembre de 2023.

Además, el 2 de mayo de 2022 (confirmadas con la auditoría del 9 de mayo de 2023) el Grupo Banca Etica ha conseguido la certificación ISO 30145:2021 *Diversity and Inclusion Management* y la declaración de verificación de adopción de los indicadores de certificación Uni:PdR 125:2022 - Directrices sobre el sistema de gestión para la igualdad de género.

Además, en el Plan estratégico 2021 - 2024 el Grupo se ha dotado de objetivos cuantitativos específicos sobre el tema que concretamente son:

- % mujeres con cargo de responsabilidad - % mujeres en el total de la población (-15< puntos <x< 15 puntos para 2023);
- Brecha salarial de género para ejecutivos de 3er y 4º nivel (90% <x< 110%);

como compromiso firme para monitorizar y desarrollar políticas de remuneración pendientes del tema del género.

A la luz de las Disposiciones de Control, el Reglamento del Comité Remuneraciones se ha integrado con la resolución del 29/03/2022, que también ha previsto entre sus funciones el análisis de la neutralidad de las políticas de remuneración respecto al género y ha sometido a su verificación la brecha salarial de género (gender pay gap) y su evolución con el paso del tiempo sin perjuicio de la obligación de rendir cuentas al Consejo de Administración como órgano de gestión, que obtiene los resultados.

Por último se puntualiza cómo las modalidades de cálculo de la brecha salarial de género se llevan a cabo respetando las indicaciones incluidas en la Circular 285 – Parte I – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 5,1.

Con los distintos instrumentos que se han descrito anteriormente, el Grupo considera que puede monitorear atentamente todos los procesos relacionados directa o indirectamente con las remuneraciones para garantizar que se cumplan las previsiones normativas en materia de neutralidad de las políticas remunerativas respecto al género.

Por último el 7 de febrero de 2023 el Consejo de Administración ha adoptado una Política de D&I específica como parte integrativa de la Política de Recursos Humanos de Grupo.

D. PERSONAL EMPLEADO

Las consideraciones que se exponen a continuación se aplican a todo el personal empleado del Grupo y por tanto también son válidas para el personal identificado.

Lo que se indica en este párrafo responde a las previsiones de información prevista por la Tabla EU REMA a la que hace referencia el Anexo XXXIII del Reglamento de Ejecución UE 2021/637 de la Comisión Europea y concretamente:

Tabla EU REMA – Información cualitativa

Punto b) “Información relativa a las características y la estructura del sistema de remuneración del personal identificado”;

Punto c) “Descripción de la formas en que los riesgos actuales y futuros se tienen en cuenta en los procesos de remuneración”;

Punto d) “Relaciones entre los componentes fijo y variable de la remuneración”;

Punto e) “Descripción de la forma en que la entidad intenta vincular el rendimiento identificado en el período de evaluación con los niveles de remuneración”;

Punto f) “Descripción de las modalidades según las cuales la entidad intenta adaptar la remuneración para tener en cuenta el rendimiento a largo plazo”;

Punto g) “La descripción de los parámetros y las razones para cualquier plan de remuneración variable”.

Como se ha especificado anteriormente, el Grupo garantiza un equilibrio prudente entre el componente fijo y variable de todo el personal incluidas las retribuciones del Director/de la Directora General y de los demás directivos para no limitar su capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, de conformidad con los criterios destacados por la normativa.

La estructura retributiva reservada al personal empleado se ha estructurado basándose en los siguientes componentes:

- la remuneración fija y las prestaciones;
- la remuneración variable;
- el reconocimiento de bienes y servicios en bienestar corporativo.

El peso de todos los componentes variables atribuibles al conjunto de los sujetos anteriormente indicados no excederá el 15% de su remuneración anual bruta.



D.1 REMUNERACIÓN FIJA

El régimen pecuniario fijo – es decir, no vinculado a resultados empresariales o individuales, ni a iniciativas de bonificación o incentivación - en línea con todo lo establecido en los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo de referencia - tanto para los directivos como para los altos cargos y para el personal de las áreas profesionales, depende de las competencias adquiridas con los años y de la profesionalidad adquirida con el tiempo.

Los Consejos de Administración, y las Direcciones, de forma compatible con las facultades atribuidas, pueden intervenir en el componente fijo de la remuneración, teniendo en cuenta la importancia estratégica del recurso y la calidad del trabajo realizado.

Esa parte fija del régimen pecuniario está formada por las siguientes partidas:

- sueldo;
- posibles pagos, relacionados con los años de servicio previstos por el contrato colectivo de trabajo;
- otras partidas constantes en el tiempo, previstas en el contrato colectivo de trabajo o la Normativa Interna (como por ejemplo las indemnizaciones por traslado, la asignación para el comedor, los pagos por servicios adicionales de los altos cargos), o bien fruto de pactos individuales reconocidos y motivados con la finalidad de adquirir o mantener profesionalidades específicas (como, por ejemplo, posibles retribuciones a título personal, mejora voluntaria para el personal español o compensación por preaviso superior) o en caso de cargos particulares de carácter permanente (por ejemplo: indemnizaciones, pagas extra adicionales, cargos clave, “Prima Alto Cargo” e, a partir de 2024, para todos los/las responsables españoles/as que tengan al menos una persona a cargo, un subsidio llamado “Prima Responsable”).
- Respecto a este último punto, el Consejo de Administración del banco ha aprobado en la reunión del 20/07/2021 (actualizado el 08/08/2022 para los cargos provisionales) un instrumento específico que, mediante un conjunto de indicadores, identifica las medidas de las indemnizaciones reconocidas, basándose en el riesgo gestionado, en una proporción máxima de 8.000 euros por cargo, previstas por la normativa y para los cargos provisionales, asignados a personal empleado.
- benefits: formas de remuneración en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida (ayuda alimentaria en España) y/o las sujetas al régimen fiscal y contributivo previsto por la normativa vigente destinadas, por ejemplo, a apoyar una necesidad considerable de movilidad geográfica (por ej. el préstamo de uso de un inmueble).

La normativa interna de Banca Etica, teniendo en cuenta las indicaciones ya impartidas al personal, que tienden a favorecer el uso de medios públicos para los desplazamientos relacionados tanto con las misiones corporativas como para el trayecto de casa al trabajo, ha decidido el 10/03/2020, el uso colectivo exclusivo de los coches suministrados y que, por lo tanto, no haya coches asignados personalmente como benefit. Las posibles excepciones son de competencia del Consejo de Administración.

Asimismo el convenio colectivo de trabajo y el convenio de segundo nivel disponen a favor de los empleados/las empleadas sistemas integrativos de tipo asistencial y de seguridad social: de hecho se reconocen a todos los empleados y todas las empleadas una póliza de accidentes profesional y una extraprofesional (la última solo para la Sociedad matriz), un seguro médico y una póliza para curas a largo plazo) (para la Sociedad matriz y Etica Sgr).

Banca Etica, como ya se ha dicho a propósito de los Administradores/las Administradoras, se ha dotado de un reglamento que regula las retribuciones y los límites de simultaneidad de los cargos como Consejero/a en las sociedades participadas. En concreto, dicho reglamento prevé que los empleados/las empleadas del banco, que en su nombre, participen en Consejos de Administración de sociedades participadas, tienen que devolver al banco todos los pagos que, de cualquier forma, perciban de la Sociedad.

Para estas remuneraciones el Consejo de Administración del banco, de nuevo en la sesión del 20/07/2021, también se ha dotado de un instrumento que, mediante un conjunto de indicadores, considera el reconocimiento de la prestación por cargo, como máximo de 5.000 euros, respecto a las responsabilidades desempeñadas.

Además, para el Director/la Directora General y los empleados/las empleadas delegados/as por la **Sociedad matriz** en sociedades controladas, se ha previsto una póliza de seguros de D&O que deriva de la realización de su actividad laboral.



En **Etica Sgr** para los roles de Director/a General, Vicedirector/a y las figuras que trabajan por delegación directa del Consejo de Administración, se ha previsto una póliza de seguros de D&O que deriva de la realización de su actividad laboral.

En **Cresud Spa** se han previsto las previsiones retributivas establecidas por el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia (Convenio Colectivo Nacional de Trabajo terciario y comercio), aparte de las mismas coberturas de seguros previstas por la Sociedad Matriz.

D.2 REMUNERACIÓN VARIABLE

Con la finalidad de:

- considerar la obtención/el mantenimiento necesarios de coeficientes patrimoniales adecuados, actuales y futuros;
- condicionar la remuneración variable a indicadores que calculen los riesgos actuales y futuros de liquidez, de rentabilidad, de una patrimonialización no adecuada y de creciente deterioro de los créditos para la Sociedad Matriz respecto al patrimonio de la sociedad;

toda la remuneración variable en general está sujeta a los criterios de umbral mínimo definidos para la concesión de la bonificación empresarial a todo el personal de las sociedades del Grupo.

En general, a los empleados/las empleadas del Grupo Banca Etica no se les permite recurrir a estrategias de cobertura personal para mermar los efectos de adaptación al riesgo de los mecanismos de remuneración variable.

La remuneración variable, ampliada únicamente al personal empleado, está relacionada, como se especifica a continuación, a resultados corporativos alcanzados por las Sociedades de pertenencia durante el año, a las responsabilidades individuales y a la calidad del trabajo realizado en términos de eficacia y eficiencia.

Para los Directivos, a partir de 2024, en el ámbito de las *“Expectativas supervisoras del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales de 8 de abril de 2022”* se prevé que en el proceso de evaluación se asignen y monitoreen objetivos ESG específicos establecidos anualmente, teniendo en cuenta las indicaciones del Plan estratégico y del documento definido *I.A.F. - Impact Appetite Framework*. Su peso equivaldrá al 15% del conjunto de los objetivos asignados. Su nivel de alcance será uno de los elementos para establecer la parte variable de la remuneración, en primer lugar la bonificación de empresa (desembolso en 2025).

En consonancia con las Directrices ESMA del 3 de abril de 2023 no se ha previsto ningún sistema de incentiva- ción para todas las personas trabajadoras empleadas, por tanto incluidos también los sujetos identificados. Por lo tanto, se cumplen las indicaciones de la normativa que invita *“a no generar conflictos de intereses o incentivos que puedan inducir a los sujetos identificados a favorecer sus propios intereses o los intereses de la empresa en posible detrimento de un cliente o una clienta”*¹⁶.

La parte variable está formada exclusivamente por:

- la bonificación de empresa, para los altos cargos, las áreas profesionales y los directivos, con arreglo a lo que ha previsto en la materia el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia, tal como se especifica a continuación;
- concesión adicional en un solo pago en su caso vinculada a prestaciones meritorias en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidades relacionadas con las tareas y/o la función desarrollada y no con los resultados individuales, como se especifica a continuación;
- concesiones extraordinarias en su caso (concedidas incluso en la modalidad del beneficio adicional), acordadas por la Dirección, el Consejo de Administración o fruto de acuerdos sindicales, en caso de situaciones

¹⁶ Directrices ESMA (ESMA35-43-3565) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (3 de abril de 2023)



corporativas específicas o para reconocimientos de resultados corporativos o de grupo especialmente significativos;

- modalidades de remuneración variable en su caso garantizada como consecuencia de la instauración de la relación (bonificación de bienvenida, el llamado *welcome bonus*);
- pactos de estabilidad en su caso.

Se reitera cómo, para garantizar un equilibrio prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, para no limitar la capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, se ha fijado un límite máximo para la repercusión que el componente variable total anual bruto puede asumir respecto a la remuneración fija total anual bruta. Ese valor límite es el 15%.

Cláusulas clawback específicas disponen que, ante comportamientos fraudulentos o de negligencia grave en perjuicio del Intermediario, comportamientos que conllevan una pérdida importante para el banco, Etica Sgr o Cresud, de violación de las Instrucciones de Control o de las disposiciones corporativas en materia de políticas de remuneración, el empleado/la empleada tiene la obligación de devolver, total o parcialmente, la remuneración variable desembolsada. Esa obligación se limita a 5 años después del cobro de la bonificación.

La remuneración variable del personal está sujeta en un 100% a mecanismos de aplazamiento que, ante el limitado porcentaje de cuota de remuneración variable reembolsable respecto a la remuneración fija, se identifica en el ejercicio posterior, respecto a su devengo.

Además, la remuneración variable responde a mecanismos de corrección ex post (el llamado *malus*) para tener en cuenta el rendimiento neto de los riesgos realmente asumidos o conseguidos y la evolución de la situación patrimonial, según cuyo resultado se determina el importe que abonar en cada caso con relación a la dinámica de los resultados correctos para los riesgos, los niveles de fondos propios y de liquidez, el cumplimiento de los objetivos de la normativa y el reglamento, etc.

A los criterios generales de la política de remuneración puede acceder todo el personal al que se aplican mediante la publicación del presente documento en las redes internas corporativas, cumpliendo el derecho de confidencialidad de cada sujeto. El personal interesado es informado con antelación de los criterios utilizados para determinar la remuneración y la evaluación de los resultados con los que está relacionado el componente variable.

La política de remuneración y el proceso de evaluación están documentados de la forma adecuada y son transparentes para cada sujeto interesado en las entrevistas previstas en el proceso de evaluación.

D.2.1 Bonificación de empresa

Con respecto a **Banca Etica**:

- para los **Directivos**: el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia, en el art. 10, prevé que sea la empresa la que establezca los criterios para asignar una bonificación de empresa a los directivos (informando de ello a los organismos sindicales de categoría). Dado que la disposición contractual no muestra parámetros específicos a los que esté asociada la bonificación en cuestión, el importe lo determina el Consejo de Administración, en base a un mecanismo de cálculo preciso que ha sido decidido en la sesión del 30 de marzo de 2021 y que se define del siguiente modo:
 - se establece la base de cálculo como sigue: remuneración bruta mensual a la que se aplica el coeficiente de revaluación identificado para determinar la bonificación concedida a los empleados/las empleadas (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero de 2017);
 - a la base de cálculo definida de este modo, se aplica el siguiente mecanismo de determinación de la bonificación:
 - el 70% de la base de cálculo;
 - un porcentaje entre 0% y 80% de la base de cálculo definido en base a la evaluación global por parte del Consejo de Administración de los objetivos asignados a los Directivos a principios de año, en su proceso de evaluación específico.

Dicho mecanismo puede permitir alcanzar un máximo del 150% de la base de cálculo. El importe puntual de

la bonificación de empresa se definirá en una sesión específica del Consejo de Administración, sin perjuicio de los principios del documento sobre las políticas retributivas.

La información acerca de la remuneración pagada a los Directivos se ilustra en la Nota integrativa del Balance individual y consolidado del ejercicio de cada componente del grupo.

- para los **Altos cargos y las Áreas Profesionales de la Sociedad matriz**: el pago se ha previsto en el art. 48 del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia para el personal italiano. La determinación se demanda a la contratación de segundo nivel en base a los resultados obtenidos por la Sociedad matriz en el año en que se está calculando.

Mediante un acuerdo sindical del 10 de febrero de 2017 se ha definido el nuevo sistema de cálculo de la Bonificación de empresa referida al resultado del balance de 2016 y para los años siguientes.

El sistema de cálculo ha identificado indicadores de rendimiento que sean:

- mucho más acordes con las características específicas de la misión corporativa;
- calculados sin los riesgos y acordes con las medidas de gestión utilizadas por la función de gestión de riesgos, tal como prevé la normativa vigente.

Para condicionar la remuneración variable a indicadores que midan los riesgos de liquidez, rentabilidad y patrimonialización, la bonificación está sujeta a requisitos de umbral mínimos y se aplican mecanismos con umbrales mínimos que se refieren a:

- beneficio neto (rentabilidad);
- texas ratio (patrimonialización);
- LCR (liquidez).

El importe de la Bonificación se determina anualmente aplicando, a los varios niveles de remuneración, indicadores con horizontes temporales de varios años (con la aplicación de la media móvil en el trienio, incluido el año de referencia), que representan el valor añadido producido por la actividad de Banca Etica, en términos de:

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

Con respecto a **Etica Sgr**

- para los Altos Cargos y las Áreas Profesionales: el pago está previsto en el art. 48 del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia. La determinación se encomienda a la contratación de segundo nivel en base a los resultados obtenidos por la Sociedad en el año en el que se está calculando;
- para los Directivos: el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia prevé que sea la empresa la que establezca los criterios para asignar una bonificación de empresa a los directivos (informando de ello a los organismos sindicales de categoría).

Basándose en lo anterior, el importe de la bonificación, para todos los empleados/las empleadas de Etica SGR, incluidos los Directivos, se establece anualmente en base a tres indicadores principales:

- ROE (indicador de rentabilidad);
- Relación costes/ingresos (relación entre costes operativos y el margen de intermediación);
- la combinación de tres indicadores de carácter medioambiental (consumo de papel para uso interno, tóner y electricidad).

Para establecer la Bonificación 2023 de los directivos se aplican criterios similares a los establecidos por la Sociedad Matriz según el siguiente mecanismo de cálculo de la bonificación:

- el 70% de la base de cálculo;
- a la que se añadirá un porcentaje del 0% al 80% de la base de cálculo, establecido según la evaluación global por parte del Consejo de Administración de los objetivos asignados a los Directivos a principios de año, en un proceso de evaluación específico.



Dicho mecanismo puede permitir alcanzar un máximo del 150% de la base de cálculo. El importe puntual de la Bonificación de empresa se definirá en una sesión específica del Consejo de Administración, sin perjuicio de los principios del documento sobre las políticas retributivas.

La concesión de la bonificación de empresa tiene lugar sólo con la condición de que el balance de la Sociedad presente ganancias y que dicha concesión no comporte una pérdida en el resultado final.

De conformidad con las disposiciones vigentes, a partir del ejercicio 2020, se cumplen los dos nuevos umbrales siguientes:

- la bonificación se concede con la condición de que el patrimonio de control sea como mínimo dos veces superior al requisito patrimonial previsto por la normativa en vigor en cada momento;
- la bonificación se concede con la condición de que la suma de las cantidades depositadas de las cuentas corrientes disponibles y de los créditos a corto plazo deducidas las deudas, sea superior al importe de la bonificación.

Como consecuencia de esto se ha decidido incluir los dos parámetros como elementos que condicionan la concesión de la bonificación, incluyéndolos en el nuevo Contrato Integrativo Empresarial que se revisará en 2024.

Después de un análisis profundo y minucioso del sistema de bonificación llevado a cabo por el Director General con el apoyo del Área de Administración del Personal (la actual Área de Gestión de Recursos Humanos) y el Área Administración Control y Sostenibilidad, compartido con el Consejo de Administración el 18 de octubre de 2018, de acuerdo con las Organizaciones Sindicales Territoriales, se han definido los indicadores enunciados anteriormente, con la finalidad de calcular los incrementos de rentabilidad, eficiencia e impacto medioambiental, además de los criterios de determinación de la Bonificación, y se ha suscrito un nuevo acuerdo el 10 de diciembre de 2018.

A partir del 7 de mayo de 2018 para Banca Etica y del 8 de mayo de 2018 para Etica Sgr, se han firmado acuerdos anualmente con las Organizaciones Sindicales, a nivel de grupo bancario, para incluir la posibilidad de que parte de la bonificación de empresa (ya a partir del pago de 2018 referido a los resultados de ejercicio del 2017) pueda beneficiarse en servicios de asistencia social capaces de satisfacer las necesidades asistenciales y sociales del personal, conforme a la ley n.º 208/2015 (Ley de Estabilidad para el año 2016) y la posterior Ley n.º 232/2016 (Ley de Balance 2017).

Aunque ya existen indicadores ESG en los actuales mecanismos de cálculo de la bonificación de empresa tanto de Banca Etica como de Etica Sgr, teniendo en cuenta las *“Expectativas supervisoras del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales del 8 de abril de 2022”* se considera oportuno reforzar lo que ya se ha previsto incluyendo nuevos indicadores más sensibles para medir la repercusión socioambiental real recurriendo a

- objetivos ESG ya presentes en el Plan Estratégico de Grupo 2021-2024
- indicadores ESG específicos para Etica Sgr y Banca Etica (para ésta ya existentes en el IAF- IMPACT APPE-TITE FRAMEWORK)

Dicho punto ya se aplicará con la Bonificación de empresa 2024 (que se desembolsará en 2025) y objeto de debate y negociación con las organizaciones sindicales.

Además, el Consejo de Administración de la **Sociedad Matriz**, una vez que se haya verificado la cobertura de los criterios de umbral mínimo identificados para la concesión de la bonificación de empresa, tras escuchar la opinión favorable del Comité de Remuneraciones del 8 de enero de 2024, en la reunión del 16 de enero de 2024, análogamente a cuanto concedido en 2023 (a partir del ejercicio 2022), ha decidido reconocer a todos los empleados y empleadas del Grupo, cuyo lugar de trabajo se encuentre en Italia, y a los Consultores/las Consultoras de Finanzas Éticas existentes el 31/12/2023 y que aún sean empleados/as en la fecha de asignación de las acciones, 5 acciones del banco, para premiar el especial esfuerzo dedicado durante el año, reforzando de este modo el vínculo de identidad con el Grupo Banca Etica.

Dicha atribución de acciones en concepto de bonificación tiene como objetivo motivar a los trabajadores/las trabajadoras de Banca Etica (empleados/as y Consultores/as de Finanzas Éticas), implicándolos/as en la consecución de los objetivos corporativos y reforzar el sentimiento de pertenencia al banco y al Grupo.

Ésta constituye un instrumento para aumentar el clima de participación de los beneficiarios/las beneficiarias en la realización de las estrategias del banco y el Grupo, vinculando una parte de la remuneración de estos sujetos a la participación accionaria en Banca Etica.

No se ha previsto, en estos Planes de Asignación de acciones, un período de retención (a no ser referido a la posibilidad de disfrutar de beneficios fiscales) para el personal identificado, ya que se trata en cualquier caso de asignaciones de un importe total mínimo, inferior a 1.000 euros.

El compromiso económico se ha previsto en el balance de ejercicio 2023 y, al contrario que en años anteriores, el reconocimiento ya no está subordinado a la decisión de aprobación específica de la Asamblea de Personas Socias. De hecho, con la modificación legislativa que se realizó a partir del 27 de marzo de 2024¹⁷ a favor de los llamados Emisores de instrumentos financieros difundidos “no cotizados” como el banco, se ha derogado dicho cumplimiento.

La participada Etica Sgr también preverá un Plan de Asignación de Acciones para sus empleados/as con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo, de conformidad con las indicaciones citadas en materia del Consejo de Administración de la Sociedad matriz.

Se ha previsto una asignación similar de 5 acciones para los empleados/las empleadas de Cresud SpA, de conformidad con las indicaciones citadas en materia del Consejo de Administración de la Sociedad matriz.

D.2.2 Concesión adicional vinculada a prestaciones meritorias en términos de calidad del cargo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidades relacionadas con los cometidos y/o el cargo desempeñado y no con los resultados individuales.

Para **Banca Etica**:

Para completar el componente variable de la remuneración, se ha previsto la posibilidad de reconocer, ante prestaciones excelentes y con la perspectiva de motivación y retención, pagos de una sola vez (incluso bajo forma de contribución de alta formación de la que se beneficia directamente la persona trabajadora) que - una vez verificadas las condiciones de acceso (“gate”) y los principales indicadores de rendimiento de Grupo y corporativos - están relacionados con la calidad del trabajo realizado, supervisada por el “Sistema de Evaluación”, en consonancia con las directrices de la Sociedad matriz y los costes previstos en el presupuesto y según criterios de selectividad y mérito.

Para los Directivos ese posible pago lo determina el Consejo de Administración. Para el resto del personal empleado, el proceso se incluye en el sistema de evaluación anual y prevé la implicación de los/las responsables. Las evaluaciones y las propuestas de concesión de los importes en un solo pago se proponen al Director/a la Directora General, con la colaboración de la Función de Recursos Humanos de Grupo.

Para **Etica Sgr**:

La posibilidad de reconocer concesiones en un solo pago está relacionada con prestaciones meritorias en términos de calidad del trabajo realizado, eficacia y eficiencia y de responsabilidades relacionadas con los cometidos y/o el cargo desempeñado y no sólo con resultados individuales. En especial, la concesión consiste en un solo pago de carácter discrecional y no continuativo, concedido de una vez, con la finalidad de reconocer el particular empeño en el cumplimiento de la prestación laboral, espíritu de servicio y distinciones especiales en la prestación laboral, por ejemplo en términos de responsabilidad y desde el punto de vista de la valorización del crecimiento profesional.

Los criterios utilizados para la asignación de los reconocimientos están asociados a la calidad del trabajo realizado, supervisada por el sistema de evaluación que prevé la asignación de objetivos cualitativos y cuantitativos.

¹⁷ Ley de 5 de marzo de 2024, n.º 21 - Intervenciones de apoyo de la competitividad del capital y delegación al Gobierno para la reforma orgánica de las disposiciones en materia de mercados de capitales que se incluyen en el texto único a las que hace referencia el decreto legislativo de 24 de febrero de 1998, n.º 58, y de las disposiciones en materia de sociedad de capitales incluidas en el Código Civil aplicables también a los emisores; en especial, el art. 4 (Reforma de la legislación de los Emisores de instrumentos financieros difundidos).



Para los Directivos esa posible concesión la determina el Consejo de Administración.

Para el resto del personal empleado, las propuestas de concesión las presentan al Director/a la Directora General los/las Responsables de Área y el Vicedirector/la Vicedirectora General, normalmente después de la evaluación anual de sus colaboradores/as. El Director/la Directora General con la colaboración del/de la Responsable del Área de Administración del Personal, una vez evaluadas las peticiones, decide al respecto, respetando el presupuesto aprobado por el Consejo de Administración.

La posterior concesión, como componente variable de la remuneración, tiene que ser inferior al límite previsto del 15% de la parte variable respecto a la parte fija.

Etica Sgr externaliza la gestión financiera de sus OICVM a Anima Sgr, no cuenta con personal que gestione directamente las carteras de los OICVM y no prevé bonificaciones vinculadas a planes de incentivación a largo plazo para dicha gestión.

Por consiguiente, no prevé que por lo menos el 50% del componente variable se abone en cuotas o acciones de los OICVM gestionados.

D.2.3 Eventual bonificación de bienvenida concedida según la normativa vigente.

Se especifica que la concesión de posibles bonificaciones de bienvenida tiene que considerarse excepcional y reconocida sólo en caso de contratación de nuevo personal y respecto al primer año de empleo, garantizando la consonancia con el ajuste general de la política salarial de Grupo.

D.2.4 Remuneraciones en caso de cese de la relación laboral

A todo el personal empleado del Grupo le compete la Indemnización por despido cuando cesa la relación laboral, tal como establecen el art. 2120 del Código Civil italiano y el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia.

No se han previsto beneficios de jubilación discrecionales.

El Grupo Banca Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados Golden parachute definidos por el Banco de Italia y el Reglamento Conjunto como todos los honorarios (excepto los que ya prevé la ley) pactados individualmente ante o con ocasión de la conclusión anticipada de la relación laboral o por el cese anticipado del cargo que corresponden al "personal identificado".

Son una excepción los posibles importes reconocidos por medio de un acuerdo entre las sociedades del Grupo y el personal para la resolución de un litigio actual o potencial que, sin perjuicio de las previsiones legales y los procedimientos de conciliación establecidos por el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo Directivos/as del Crédito vigente, se calculan según la siguiente fórmula:

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

Donde:

RGMM = remuneración total media mensual, dada por la Remuneración Anual Bruta/13 + media de la remuneración variable percibida en los últimos tres años previos al cese, con una lógica "de caja"/13

AS = Años completos de servicio. Independientemente de la duración real de la relación, se considerarán de forma convencional en una medida no inferior a 5 y no superior a 18

FC = factores correctivos determinados con discrecionalidad motivada, con referencia a hechos y datos objetivos sumando algebraicamente factores individuales relativos a:

- rendimiento (rango entre -10 y +10)
- comportamientos profesionales: (rango entre -10 y +10)
- impactos sociales (cargas familiares y edad); (rango entre -10 y +10)
- circunstancias específicas e interés corporativo; (rango entre -10 y +10)
- asunción de compromisos adicionales/no estándar (rango entre -10 y +10)

El factor correctivo determinado de este modo, puede variar entre -50% y +50%

Como se ha previsto expresamente en las Disposiciones¹⁸, dichos importes, así como la Indemnización por despido y la indemnización por la falta de preaviso en los plazos establecidos por la ley, no forman parte del cálculo del límite de la relación entre remuneración variable y fija.

Para todo el personal no se han previsto otros honorarios en caso de cese anticipado de la relación laboral con excepción de la posible cláusula penal en un solo pago establecida en los Pactos de Estabilidad.

D.2.5 Pactos de estabilidad

Los pactos de estabilidad son instrumentos contractuales que se pueden utilizar para garantizar el empeño recíproco de la estabilidad de la relación laboral para el personal empleado y por un máximo total de 36 meses.

La determinación de dichos reconocimientos se motivará debidamente, tal como prevén las Disposiciones basándose en los factores identificados por el Párrafo 146 de las Directrices EBA en materia de políticas salariales¹⁹.

Dichos pactos pueden estar formados por:

- un posible reconocimiento por parte del banco de un incremento retributivo gradual, como parte fija de la remuneración;
- un posible importe único (parte variable de la remuneración) concedido después de 12 y después de 24 meses de servicio;
- una sanción fija que se aplica en caso de rescisión anticipada por parte de la persona empleada o el banco, para proteger y en el interés de las dos partes.

Además se señala cómo las actividades de formación se definen en consonancia con la política de desarrollo de las Sociedades del Grupo y se implementan después de analizar y comprobar las necesidades formativas por parte de los Directores/las Directoras Generales y los/las Responsables de las áreas corporativas.

Las actividades formativas con una considerable repercusión en la empresa, en términos económicos o por frecuencia en horario laboral, podrán estar sujetas, antes de la autorización a la participación, a la suscripción por parte del empleado/de la empleada de un "Pacto de estabilidad" cuya duración se definirá con un acuerdo entre las partes y que prevé, a cargo del empleado/de la empleada que ha dimitido, el costo total de la formación soportado por las Sociedades del grupo.

E. RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

La remuneración de los/las responsables de las funciones de control interno se ajusta las responsabilidades y al cargo desempeñado. La parte variable de la remuneración destinada a dicha categoría de personal es limitada, en cualquier caso no puede superar (como todo el personal del grupo) el 15% de la remuneración anual fija de los mismos sujetos y está sujeta a cláusulas de clawback y malus. Dicha previsión también abarca las figuras de responsables en el ámbito de los recursos humanos.

Por lo que respecta a la sociedad participada **Etica Sgr**, la remuneración de los empleados/las empleadas con funciones de control (Gestor/a de Riesgos y Responsable Normativa y Ant blanqueo) se ajusta a la de los otros/las otras Responsables de Área, mientras que el/la Responsable de la Función Gestión de Riesgos, dado que ha pasado a directivo, se ha incluido en el proceso de evaluación y primas de los directivos, utilizando criterios de evaluación que se basan en objetivos cualitativos de las Funciones de Control.

¹⁸ Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 25ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Parte I Título IV – Capítulo 2, - Sección II, 2.2.2. Golden Parachute

¹⁹ Párr. 146 Directrices EBA: a la hora de evaluar y considerar si la asignación de una bonificación de mantenimiento al personal identificado es apropiada, las entidades y autoridades competentes pueden tener en cuenta al menos lo siguiente:

- a. las preocupaciones que conllevan el riesgo de que un determinado miembro del personal pueda decidir abandonar la entidad;
- b. los motivos por los que mantener a dicho miembro del personal es fundamental para la entidad;
- c. las consecuencias si el miembro del personal en cuestión abandona la entidad;
- d. si el importe de la bonificación de mantenimiento reconocida es necesaria y proporcional para retener al miembro del personal en cuestión.



Por lo que respecta a la función de Revisión interna, desempeñada por la Sociedad matriz, la remuneración correspondiente es fija y se establece en los contratos existentes.

F. CONSULTORES/AS DE FINANZAS ÉTICAS

Con la resolución del 8 de febrero de 2019 el Consejo de Administración decidió establecer una nueva relación de colaboración, a través de un contrato de agencia en exclusiva, referida a nuevos/as Consultores/as financieros/as cuya introducción ha tenido lugar en 2020, los llamados/las llamadas "Consultores/as de Finanzas Éticas" (CFE).

Asimismo el 17/12/2019 el Consejo de Administración decidió un reglamento que define las referencias de valores y plantea las indicaciones generales para el marco normativo interno referido a estas figuras.

La remuneración de los/las CFE se calcula en base a comisiones, a través de una retrocesión en una medida porcentual definida para cada producto y servicio, en base a las masas administradas a cargo de la clientela que forma parte de la cartera asignada o adquirida.

El porcentaje de dichas retrocesiones por tipo de productos es lineal, no aumentará en base al aumento de los volúmenes y por tanto no existen mecanismos de incentivación a la venta.

Por lo tanto, ese sistema de remuneración cumple las indicaciones de las "Directrices ESMA" ya que *"no genera conflictos de intereses o incentivos que puedan inducir a los sujetos identificados a favorecer sus propios intereses o los intereses de la empresa en posible detrimento de un cliente o una clienta"*²⁰. Asimismo no se asignan objetivos comerciales que puedan empujar a los CFE a recomendar solamente ciertos productos en detrimento del mejor interés de la clientela.

Con referencia a las Disposiciones de Control, esos elementos de la remuneración se tienen que considerar "componentes recurrentes" y equiparados a la remuneración fija del personal y por tanto la remuneración de los Consultores/las Consultoras de Finanzas Éticas se tiene que considerar íntegramente como "recurrente".

Para garantizar "un nivel de vida digno", de conformidad con nuestro Código Ético y los Principios Generales del presente documento, se ha previsto, por un período inicial de la relación de colaboración, una facturación mínima anual (acordada individualmente con los consultores/las consultoras financieros/as y, en cualquier caso, no inferior a 20.000 euros anuales).

Para respetar la proporción entre remuneración máxima y remuneración mínima y media, previstas una vez más en los Principios Generales, se ha definido un nivel máximo de facturación, no superior a 100.000 euros anuales.

Además, el contrato de agencia preverá un seguro médico, facilidades para la hipoteca y productos de Banca Etica y tutela en caso de maternidad o paternidad.

G. COLABORACIONES Y TAREAS PROFESIONALES

Para las sociedades del Grupo, los criterios de asignación de las tareas profesionales y de colaboración se inspiran en principios de competencia, rentabilidad, transparencia y honestidad.

Todos los honorarios y/o sumas abonados a cualquier título a los sujetos a los que se ha hecho referencia anteriormente, están documentados de la forma adecuada y en cualquier caso son acordes con la actividad realizada, teniendo también en cuenta las condiciones de mercado y las normas legales aplicables.

Por lo que respecta a las relaciones de prácticas, se ha previsto el reconocimiento de una contribución a los gastos mensual para los interinos e interinas, en consonancia con las disposiciones legislativas, aparte del pago del vale de comida diario cuando se deba, según el horario de realización de las prácticas.

²⁰ Directrices ESMA del 3 de abril de 2023 - punto 19

H. DISPOSICIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN CON ARREGLO A LA NORMATIVA SOBRE LA TRANSPARENCIA DE LAS OPERACIONES Y LOS SERVICIOS BANCARIOS Y FINANCIEROS

Como se ha mencionado en la introducción del presente documento, el 19 de marzo de 2019 el Banco de Italia publicó las Disposiciones en materia de Transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros - Honradez de las relaciones entre intermediarios/as y clientes/as, con las que se han aportado modificaciones a la medida del Banco de Italia “Transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros. Honradez de las relaciones entre intermediarios/as y clientes/as” adoptado el 29 de julio de 2009, tal como se ha modificado posteriormente, en aplicación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal encargado de la oferta de los productos bancarios y para los terceros responsables de la red de ventas (Sección XI 2-quater).

En el seno y en aplicación de dicho marco normativo, se identifican como “**sujetos identificados**”, es decir el personal del intermediario/la intermediaria que ofrece productos a la clientela, interactuando con ella, además de a quienes este personal responde jerárquicamente, las siguientes figuras:

Unidad Organizativa	Cargo	número a 31/12/2023
Sucursal	Responsables	21
	Responsables Adjuntos/as	18
	Sustitutos/as Responsables	4
	Colaboradores/as	107
Área Territorial	Responsables	4
	Colaboradores/as	9
Oficina Coordinación Venta fría	Consultores/as de Finanzas Éticas	16
Oficina Desarrollo y orientación al crédito	Responsable	1
	Colaboradores/as	3
Oficina Patrimonios Responsables	Responsable	1
	Colaborador/a	3
Oficina C.A.R.E	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as Oficina	47
Departamento Red y Canales de Comunicación	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as	3
Dirección General	Director/a General	1
	Vicedirector/a General	1

por un total de 243 sujetos identificados.

Para responder a las previsiones de la normativa anteriormente citada, se puntualiza que el banco adopta políticas y prácticas de remuneración del personal y de los terceros responsables de la red de ventas que:

- concuerdan con los objetivos y los valores corporativos y las estrategias a largo plazo;
- se basan en criterios de diligencia, transparencia y honradez en las relaciones con la clientela, limitación de riesgos legales y reputacionales, tutela y fidelización de la clientela y respeto de las disposiciones de autorregulación aplicables en su caso;
- no prevén ningún sistema de incentivación y bonificación individual basado exclusivamente en el alcance de objetivos cuantitativos y que no constituyan de ningún modo un incentivo para vender productos inadecuados respecto a las necesidades de la clientela. A este respecto se señala todo lo que se ha indicado detalladamente en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Remuneración variable) y G (Consultores/as de Finanzas Éticas) del presente párrafo. En este sentido se cumple todo lo que exige la normativa respecto al punto 2-quater 2-quater.1.



- para el personal encargado de la evaluación del mérito al crédito y la tramitación de reclamaciones las políticas y prácticas de remuneración no prevén políticas retributivas específicas, sino que se aplican las mismas previsiones existentes para todo el personal. En este caso también se remite a lo que se ha indicado detalladamente en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Remuneración variable);
- se pone en conocimiento de todos los sujetos identificados el contenido de la política de remuneración antes de que se encarguen de la oferta de productos.

I. POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN – ESPECIFICACIONES PARA LA SUCURSAL ESPAÑA

El presente documento responde, para el personal de Fiare - Banca Etica (Sucursal España), a las previsiones de la normativa española:

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Las Políticas y prácticas descritas, como ya se ha especificado, valen para todo el personal del Grupo, sin distinción entre Italia y España, excepto algunas particularidades que se puntualizan a continuación:

- **Identificación del personal identificado**

El proceso de identificación del Personal identificado ha individuado, entre los/las Responsables de Unidades Operativas Identificadas, a Juan Garibi Soga, como Alto Cargo de la Sucursal España;

- **Remuneración fija**

Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones establecidas en el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito y en la normativa interna ya ilustrada en el párrafo D.1 (remuneración fija).

El puesto de Alto Cargo prevé el reconocimiento de una asignación laboral llamada “Prima Alto Cargo” y, a partir de 2024, para todos los/las responsables españoles/as que tengan al menos una persona a cargo, un subsidio llamado “Prima Responsable”.

- **Remuneración variable**

Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones identificadas en el párrafo D.2 (remuneración variable).

El importe de la prima se establece según un acuerdo corporativo firmado con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras españoles/as haciendo referencia a los mismos criterios establecidos para el personal italiano basándose en los datos de balance en conjunto del banco.

Asimismo, con cargo en el balance 2023 pero con desembolso en 2024, a todos el personal con lugar de trabajo en España, incluido el personal identificado, se reconoce una prima en un solo pago equivalente al contravalor de las 5 acciones asignadas por el banco a las distintas personas trabajadoras con lugar de trabajo en Italia, más un importe que compense la tributación, por los mismos motivos que se ilustran en el párrafo D.2.1. del presente documento.

BANCA POPOLARE ETICA SCPA

Plantilla EU REM: remuneración concedida para el ejercicio

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia ²¹	Otros miembros del personal identificado
1	Número de miembros del personal identificado	13	-	15 ²³
2	Remuneración fija total	337.300,71 €	279.703,43 €	1.195.780,77 €
3	De la cual en efectivo	326.111,11 €	0,00 €	1.139.374,45 €
4	(No aplicable en la UE)			
EU-4a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	-
5	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
EU-5x	De la cual otros instrumentos	-	-	-
6	(No aplicable en la UE)			
7	De la cual otras modalidades	11.189,60 €	-	17.903,32 €
8	(No aplicable en la UE)			

²¹ Se hace referencia al Director/a la Directora General y al Vicedirector/a la Vicedirectora General.

²² La remuneración fija del Órgano de Administración (a) incluye la remuneración fija prevista diferenciada en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 - de la cual en efectivo) y los importes correspondientes a las pólizas de seguro estipuladas a favor de los administradores/las administradoras (en la línea 7 - de la cual otras modalidades). La remuneración fija del personal empleado (c y d) incluye la remuneración anual bruta (en la línea 3 - de la cual en efectivo), los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a los seguros médicos y de accidentes y los cuidados a largo plazo, la póliza Covid-19 y la cotización a la seguridad social adicional que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 - de la cual otras modalidades).

Todos los datos remunerativos se indican según criterios de caja con referencia al período en el que se desempeña el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

²³ En la partida se incluyen:

- el Responsable la Función Auditoría Interna cesado por jubilación el 30 de junio de 2023 (a quien no se han reconocido finiquitos aparte de lo establecido por la normativa estatal) y la nueva Responsable de la Función Normativa que ha asumido el cargo a partir del 1 de julio de 2023.



	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Número de miembros del personal identificado	13	2	15
10	Remuneración variable total	-	24.964,85 €	117.020,86 €
11	De la cual en efectivo	-	24.354,85 €	112.750,86 €
12	De la cual diferida	-	-	-
EU-13a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	610,00 €	4.270,00 €
EU-14a	De la cual diferida	-	-	-
EU-13b	Remuneración variable ²⁴ De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
EU-14b	De la cual diferida	-	-	-
EU-14x	De la cual otros instrumentos	-	-	-
EU-14y	De la cual diferida	-	-	-
15	De la cual otras modalidades	-	-	-
16	De la cual diferida	-	-	-
17	Remuneración total (2 + 10)	337.300,71 €	304.668,28 €	1.312.801,63 €

²⁴ El Órgano de Administración (a) no se beneficia de remuneración variable, mientras que la remuneración variable del personal empleado (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2022, posibles bonificaciones en un solo pago y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a - de la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes). En 2023 se han abonado bonificaciones de empresa en un solo pago a los miembros del personal identificado por un importe total de 49.650 euros. Todos los datos remunerativos se indican según criterios de caja con referencia al período en el que se desempeña el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

Plantilla UE REM5: información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remuneración del órgano de administración			Áreas de negocio						
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management) ²⁵	Funciones corporativas ²⁶	Funciones de control interno independientes ²⁷	Todas las demás ²⁸	Total
1	Número total de miembros del personal identificado									30
2	De los cuales miembros del órgano de administración	13	13							
3	De los cuales otros miembros de la alta gerencia			-	-	-	2	-	-	
4	De los cuales otros miembros del personal identificado			-	-	2	7	5	1	
5	Remuneración total del personal identificado	337.300,71 €	- 337.300,71 €	-	-	164.466,74 €	975.538,60 €	384.888,84 €	92.575,73 €	
6	De la cual remuneración variable	-	-	-	-	13.146,40 €	81.441,71 €	40.498,08 €	6.899,52 €	
7	De la cual remuneración fija	337.300,71 €	- 337.300,71 €	-	-	151.320,34 €	894.096,89 €	344.390,76 €	85.676,21 €	

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de 15 de marzo de 2021, las tablas:

- Plantilla EU REM2: pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)
- Plantilla EU REM3: remuneración diferida
- Plantilla EU REM4: remuneración de 1 millón EUR o más al año

no se han tenido en cuenta ya que no muestran valores relativos a los casos mencionados

²⁵ Se incluyen el Responsable de la Oficina de Finanzas y el Responsable Adjunto de la Oficina de Finanzas con el puesto de Responsable de Gestión de la Tesorería.

²⁶ Se incluyen los/las Responsables de unidades operativas identificadas (Departamentos de Gobierno, Organización, Propuesta de Finanzas Éticas, España, Créditos, Redes y Canales de Comunicación Italia y Alto Cargo de la sucursal España).

²⁷ Se incluyen los/las Responsables de las funciones de control (F. Auditoría Interna, F. Gestión de Riesgos, F. Normativa y F. Ant blanqueo).

²⁸ Se incluye la Responsable de la Oficina de Externalización y Proveedores con el cargo de Referente Corporativo de las Funciones Externalizadas de Grupo.



REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2021/637 DE LA COMISIÓN DE 15 DE MARZO DE 2021

BANCA POPOLARE ETICA SCPA SOCIEDAD MATRIZ	
Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Presidenta Anna Fasano	77.394,60 €
Vicepresidente Aldo Soldi	36.591,25 €
Consejero Carlo Brivio Boni	16.091,25 €
Consejera Sonia Cantoni	25.091,25 €
Consejera Raffaella De Felice	11.802,36 €
Consejera Arola Farrè Torras	24.591,25 €
Consejera Marina Galati +	18.241,25 €
Consejero Eugenio Garavini	33.291,25 €
Consejero Stefano Granata	21.541,25 €
Consejero Luciano Modica	22.841,25 €
Consejero Giacinto Palladino +	17.691,25 €
Consejero Marco Piccolo +	16.541,25 €
Consejero Alberto Puyo	15.591,25 €
Director General Nazzareno Gabrielli	171.689,00 €
Vicedirector General Riccardo Dugini	132.979,27 €

+ No retiene la remuneración (o una parte de ella) que se otorga a las terceras estructuras indicadas por el Consejero/la Consejera.

ETICA SGR

Planilla UE REM: remuneración concedida para el ejercicio

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica ²⁹	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia ³⁰	Otros miembros del personal identificado ³¹
1	Número de miembros del personal identificado	14 ³³	2	2
2	Remuneración fija total	111.987,50 €	245.696,44 €	183.859,35 €
3	De la cual en efectivo ³⁴	105.125,00 €	225.712,38 €	169.328,53 €
4	(No aplicable en la UE)			
EU-4a	Remuneración fija ³²			
5	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes			
EU-5x	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes			
6	De la cual otros instrumentos			
7	(No aplicable en la UE)			
8	De la cual otras modalidades ³⁵	6.862,50 €	19.984,06 €	14.530,82 €
	(No aplicable en la UE)			

²⁹ La remuneración fija del Órgano de Administración (a) incluye los honorarios fijos previstos diferenciados en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 - de la cual en efectivo)

³⁰ Se hace referencia al/a la Director/a General y al/a la Vicedirector/a General.

³¹ Se hace referencia al/a la responsable de la Función de Gestión de Riesgos, que posee un cargo ejecutivo a partir del 1 de noviembre de 2022 y al/a la responsable de la Función de Normativa y Antilavado.
³² En general en las remuneraciones brutas de los empleados y empleadas se incluyen: la remuneración anual bruta, los beneficios adicionales en su caso, los importes relacionados con las pólizas de responsabilidad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo y la cotización a la seguridad social que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 - de la cual otras modalidades). Todos los datos remunerativos se indican según criterios de caja con referencia al período en el que se ocupa el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

³³ En abril de 2023 venció el mandato del Consejo de Administración que ha sido nombrado ex novo con un total de 9 miembros: 5 son totalmente nuevos/as y 4 han sido reelegidos/as.

³⁴ La remuneración incluye: columna a) honorarios fijos para los administradores/las administradoras; columna c y d) la remuneración anual bruta.

³⁵ Con otras modalidades se hace referencia a los importes para: columna a) otros seguros de responsabilidad civil, tutela legal para los administradores/las administradoras; c y d) los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a las pólizas de seguridad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo y la cotización a la seguridad social adicional para el Fondo de Pensiones.



	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica ³⁶	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Número de miembros del personal identificado	14	2	2
10	Remuneración variable total	0	22.597,00 €	10.962,00 €
11	De la cual en efectivo	0	21.987,00 €	7.975,50 €
12	De la cual diferida			
EU-13a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes ³⁸		610,00 €	610,00 €
EU-14a	Remuneración variable ³⁷			
EU-13b	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes ³⁹			2.376,50 €
EU-14b	De la cual diferida			
EU-14x	De la cual otros instrumentos			
EU-14y	De la cual diferida			
15	De la cual otras modalidades			
16	De la cual diferida			
17	Remuneración total (2 + 10)	166.237,50 €	268.293,44 €	194.821,35 €

Plantilla UE REM2: pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)

³⁶ El Órgano de Administración (a) no se beneficia de la remuneración variable, mientras que la remuneración variable del personal empleado (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2022 y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a - de la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes).

³⁷ La remuneración variable está formada por: para la columna a) no se beneficia de la remuneración variable; para la columna c) por la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio del año anterior y la asignación de acciones ordinarias de Banca Etica; para la columna d) por lo de la columna c) además de una bonificación en un solo pago relacionada con la evaluación positiva del rendimiento.

³⁸ Se trata de cinco acciones ordinarias asignadas al personal empleado del Grupo Banca Etica.

³⁹ El importe correspondiente asignado al PAP a beneficencia

Plantilla UE REM5: información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)											
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remuneración del órgano de administración			Áreas de negocio							
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas ⁴⁰	Funciones de control interno independientes ⁴¹	Todas las demás	Total	
1	Número total de miembros del personal identificado									18	
2	De los cuales miembros del órgano de administración	14 ⁴²	14								
3	De los cuales otros miembros de la alta gerencia		-	-	-		2				
4	De los cuales otros miembros del personal identificado		-	-				2			
5	Remuneración total del personal identificado	166.237,50 €	166.237,50 €	-	-	-	268.293,44 €	194.821,35 €	-	-	
6	De la cual remuneración variable	-	-	-	-	-	22.597,00 €	10.962,00 €	-	-	
7	De la cual remuneración fija	166.237,50 €	166.237,50 €	-	-	-	245.696,44 €	183.859,35 €	-	-	

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de 15 de marzo de 2021, las tablas:

- Plantilla EU REM2: pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)
- Plantilla EU REM3: remuneración diferida
- Plantilla EU REM4: remuneración de 1 millón EUR o más al año

no se han tenido en cuenta ya que no muestran valores relativos a los casos mencionados.

⁴⁰ Con Funciones corporativas se hace referencia: al/a la Director/a General y al/a la Vicedirector/a General

⁴¹ Con Funciones de control independientes se hace referencia: al/a la Responsable Normativa y Antilavado y al/a la Responsable Gestión de Riesgos

⁴² En abril de 2023 venció el mandato del Consejo de Administración que ha sido nombrado ex novo con un total de 9 miembros: 5 son totalmente nuevos/as y 4 han sido reelegidos/as.



REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2021/637 DE LA COMISIÓN DE 15 DE MARZO DE 2021

ETICA SGR SPA	
Consejo de Administración y Dirección	Remuneración bruta total
Presidente Ugo Biggeri	12.704,17 €
Vicepresidenta Federica Ielasi	8.704,17 €
Consejero Carlo Capotorti	17.212,50 €
Consejero Marco Carlin	6.204,17 €
Consejero Marco Carlizzi	32.562,50 €
Consejera Stefania Di Bartolomeo	4.854,17 €
Consejera Grazia Orlandini	4.504,17 €
Consejero Paolo Cattarin	13.862,50 €
Consejera Adriana Lamberto Floristan	14.137,50 €
Consejera Elisabetta Binacchi	9.708,33 €
Consejero Giovanni Ferri	9.358,33 €
Consejero Giacinto Palladino	11.358,33 €
Consejera Monica Selmi	9.358,33 €
Consejera Mary Thomson	11.708,33 €
Director General Luca Mattiazzi	148.113,77 €
Vicedirector General Roberto Grossi	120.179,67 €

CRESUD SPA					
Plantilla UE REM: remuneración concedida para el ejercicio					
	a	b	c	d	
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado	
1	Número de miembros del personal identificado	3	-	-	-
2	Remuneración fija total	42.674,58 €	-	-	-
3	De la cual en efectivo	42.000 €	-	-	-
4	(No aplicable en la UE)	-	-	-	-
EU-4a	Remuneración fija	-	-	-	-
5	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-5x	De la cual otros instrumentos	-	-	-	-
6	(No aplicable en la UE)	-	-	-	-
7	De la cual otras modalidades	674,58 €	-	-	-
8	(No aplicable en la UE)	-	-	-	-



	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Número de miembros del personal identificado	-	0	0
10	Remuneración variable total	0 €	-	-
11	De la cual en efectivo	-	-	-
12	De la cual diferida	-	-	-
EU-13a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	-
EU-14a	De la cual diferida	-	-	-
	Remuneración variable			
EU-13b	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
EU-14b	De la cual diferida	-	-	-
EU-14x	De la cual otros instrumentos	-	-	-
EU-14y	De la cual diferida	-	-	-
15	De la cual otras modalidades	-	-	-
16	De la cual diferida	-	-	-
17	Remuneración total (2 + 10) ⁴³	42.674,58 €	0 €	0 €

⁴³ El Presidente (empleado de Banca Etica) por el cargo en Cresud spa no ha percibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa.

Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariado, su remuneración ha sido de 119.713,25 euros.

La consejera, también empleada de Banca Etica, por el cargo en Cresud spa no ha percibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa. Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariada, desde que ha asumido el cargo en Cresud spa, su remuneración ha sido de 57.188,23 euros. Por el cargo en Cresud spa Banca Etica le reconoce una compensación de 3.000 € anuales.

Plantilla UE REM5: información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)										
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remuneración del órgano de administración			Áreas de negocio						
	Órgano de administración – función de supervisión estratégica	Órgano de administración – función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas	Funciones de control interno independientes	Todas las demás	Total
1	Número total de miembros del personal identificado									3
2	De los cuales miembros del órgano de administración	3	3							
3	De los cuales otros miembros de la alta gerencia			-	-	-	-	-	-	
4	De los cuales otros miembros del personal identificado			-	-	-	-	-	-	
5	Remuneración total del personal identificado	42.674,58 €	42.674,58 €	-	-	-	-	-	-	
6	De la cual remuneración variable	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	De la cual remuneración fija	42.674,58 €	42.674,58 €	-	-	-	-	-	-	

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de 15 de marzo de 2021, las tablas:

- Plantilla EU REM2: pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)
- Plantilla EU REM3: remuneración diferida
- Plantilla EU REM4: remuneración de 1 millón EUR o más al año

no se han tenido en cuenta ya que no muestran valores relativos a los casos mencionados



REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2021/637 DE LA COMISIÓN DE 15 DE MARZO DE 2021	
CRESUD SPA – SOC. PARTICIPADA	
Consejo de Administración y Dirección ⁴⁴	Remuneración bruta total
Presidente Gabriele Giuglietti	0
Director Ejecutivo Matteo Zagaria	42.674,58 €
Consejera Laura Chiesi	0

⁴⁴ véase la nota 43

