



Asamblea 2024

Documentos relativos a los
puntos de discusión del orden del día

ASAMBLEA DE SOCIOS
18 MAYO 2024
DOCUMENTOS

*relativos a los puntos
de discusión del orden del día*



ÍNDICE

CONVOCATORIA	4
DOCUMENTOS	
RELATIVOS A LOS PUNTOS DE DISCUSIÓN DEL ORDEN DEL DÍA	7
• PUNTO 2 Presentación del Balance de ejercicio a 31/12/2023	9
Operaciones con las partes	
vinculadas - comunicación	11
Informe anual del Comité Ético	13
Informe del Comité de Arbitraje de Banca Etica	21
Criterios para destinar el beneficio a donaciones	23
Aprobación del balance de ejercicio a 31/12/2023:	
resoluciones pertinentes y consecuentes	25
• PUNTO 3 Aprobación sobre Prima de emisión	
de las acciones de nueva emisión	27
• PUNTO 4 Documento de Políticas y Prácticas	
de Remuneración del Grupo	35



CONVOCATORIA DE LA ASAMBLEA DE PERSONAS SOCIAS – 18 MAYO 2024

Se convoca la Asamblea Ordinaria de Socios de “Banca Popolare Etica” que se celebrará en primera convocatoria el día 29 de abril de 2024 a las 09.30 horas en Padova, en las oficinas de Banca Etica en via Tommaseo 7, y en segunda convocatoria el día 18 de mayo de 2024 a las 10 horas en Napoli, en Università degli Studi di Napoli Federico II - Complesso “Scampia”, Viale della Resistenza, y en Valencia en Palau de les Arts - Sala Magistral- Ciutat de les Arts i les Ciències, Av. del Professor López Piñero, 1, Quatre Carreres, y a través de los medios de telecomunicación a distancia en la página <https://assemblea.bancaetica.it/>.

La Asamblea se convoca con el siguiente orden del día:

- 1) Comunicaciones de la Presidenta.
- 2) Presentación del Balance de ejercicio a 31/12/2023, informe del Consejo de Administración, de la Sociedad de Auditoría y de la Junta de Revisión, comunicación de las operaciones con las partes vinculadas, informe anual del Comité Ético, propuesta de reparto de los beneficios, presentación del Balance consolidado a 31/12/2023; aprobaciones inherentes y consecuentes.
- 3) Aprobación sobre Prima de emisión de las acciones de nueva emisión
- 4) Aprobación del Documento de Políticas y Prácticas de Remuneración del Grupo, a favor de los consejeros de administración, de los empleados o de los colaboradores que no tengan una relación de trabajo subordinado con la sociedad.
- 5) Varios y eventuales.

LEGITIMACIÓN PARA EL EJERCICIO DEL VOTO

Según el art. 26 de los Estatutos de la Sociedad, tienen derecho a participar en la Asamblea y a ejercer el derecho al voto, todas aquellas personas que estén inscritos en el Libro de Socios desde al menos 90 (noventa) días respecto a la primera convocatoria, es decir hasta el 30 de enero de 2024.

Las personas socias que han procedido al depósito de títulos en otro intermediario autorizado que se haya adherido al sistema de gestión centralizada “Monte Titoli”, podrán participar previa exhibición de la correspondiente comunicación expedida por dicho intermediario.

VOTO EN PRESENCIA Y DELEGACIÓN DE VOTO

Se invita a las personas socias que van a participar en presencia en la sede asamblearia de Napoli o Valencia a registrarse en la página <https://assemblea.bancaetica.it/> para permitir la organización de procedimientos y espacios.

Según el art. 26 de los Estatutos de la Sociedad no obstante lo dispuesto a continuación, cada persona socia presente físicamente en la Asamblea en nombre propio o como representante de otra entidad, puede ejercer, por sí misma o como delegada, hasta 10 (diez) votos, además del suyo y de los casos en los que sea representante legal.



La delegación, firmada en original por la persona que delega, tendrá que estar acompañada, so pena de invalidación, de la fotocopia de un documento de identidad en vigor. En el caso de socias que no sean personas físicas, la delegación, firmada por el representante legal del que delega, tendrá que ir acompañada además de la copia de un documento de identidad en vigor, de la autocertificación de la organización según las disposiciones previstas en el art. 46 D.P.R. 28-12-2000, n. 445, que declara la condición de representante legal, o bien la documentación oportuna que demuestre la representación legal.

VOTO ANTICIPADO Y ON LINE

Conforme al Art. 25 de los Estatutos de la Sociedad, el voto podrá expresarse de forma anticipada y online.

La persona socia que desee valerse del voto anticipado y online, tendrá que registrarse y acreditarse a través de la página <https://assemblea.bancaetica.it/> desde el 9 de mayo de 2024 (08:30 horas) al 16 de mayo de 2024 (17:30 horas).

El voto con esa modalidad tendrá que ejercerse directamente por el titular a partir del 9 de mayo 2024 (8.30 horas) hasta el momento del cierre de la votación individual correspondiente al punto del orden del día por el que se vota durante el curso de la Asamblea y conforme con las indicaciones de la Presidenta.

La persona socia puede votar, también en momentos diferentes, los diferentes puntos del orden del día y hasta el momento del cierre de la votación individual correspondiente al punto del orden del día. Si la persona socia quiere modificar, antes del cierre, su propio voto, puede hacerlo accediendo de nuevo al área personal de registro y voto en la página <https://assemblea.bancaetica.it/>.

MODALIDADES DE INTERVENCIÓN Y CUESTIONES ASAMBLEARIAS

Las personas que estén habilitadas para votar, pueden solicitar intervenir directamente en la asamblea sobre los puntos del orden del día. Las personas que estén habilitadas para votar pueden hacer preguntas antes de la asamblea sobre los puntos incluidos en el orden del día para ejercer el voto de forma informada y consciente. Dado que las votaciones estarán abiertas antes de la fecha de celebración de la asamblea, se aconseja enviar las posibles preguntas assemblearias del 15 de abril hasta el 13 de mayo del 2024 a la PEC quesitiiassembleari@pec.bancaetica.it. Las preguntas realizadas con esta modalidad se considerarán como una intervención oficial. Las respuestas y las preguntas se transcribirán en el acta de la Asamblea.

ASPECTOS ORGANIZATIVOS

Para mayor información sobre la Asamblea, las modalidades de ejercicio de derechos de participación, de voto y de intervención, y sobre las modalidades para hacer preguntas antes de la Asamblea, es posible consultar la página <https://www.fiarebancaetica.coop/meeting/asamblea-2024/> o solicitar información a la oficina Affari Generali al correo electrónico assembleasoci@bancaetica.com o al teléfono:

- Número Italia: +39 049 73 99 749
- Número España: +34 672 293 585

En la sede legal y en la sucursal de Bilbao, ha sido depositada y puesta a disposición de las personas socias que quieran examinar, la documentación que será objeto de deliberación del orden del día de la Asamblea, y de aquella prevista por las normas vigentes.

Padua, 28 de marzo 2024 – Para el C.d.A. La Presidenta – Anna Fasano

DOCUMENTOS

*relativos a los puntos
de discusión del orden del día*

PUNTO 2

PRESENTACIÓN DEL BALANCE DE EJERCICIO

2.1 Operaciones con las partes vinculadas - comunicación	11
2.2 Informe anual del Comité Ético	13
2.3 Informe del Comité de Arbitraje de Banca Etica	21
2.4 Criterios para destinar el beneficio a donaciones	23
2.5 Aprobación del balance de ejercicio a 31/12/2023: resoluciones pertinentes y consecuentes	25



PUNTO 2.1

OPERACIONES CON LAS PARTES VINCULADAS – COMUNICACIÓN

En aplicación de las disposiciones del art. 2391-bis del Código Civil, del Reglamento sobre las operaciones con Partes Vinculadas adoptado por Consob con la resolución n. 17221 del 12 de marzo 2010 y sucesivas actualizaciones, además de la normativa vigente del Banco de Italia en materia – actualización n. 33 del 23 de junio 2020 a la Circular Banco de Italia n. 285 del 17 de diciembre 2013, el Consejo de Administración del Banco:

- En la reunión del 30 de mayo 2022, consideradas las competencias y las características necesarias según la normativa, interna y externa, declaradas por las personas componentes, el Consejo ha nombrado como componentes efectivos del Comité Partes Vinculadas, después de la renovación del Consejo elegido por la asamblea del 14 de mayo, a los consejeros Stefano Granata, Alberto Puyo, Marina Galati, y como componente suplente a la consejera Sonia Cantoni. Ha nombrado como Presidente del Comité Partes Vinculadas al consejero Stefano Granata;
- en la reunión del 15 de junio 2021 ha deliberado las modificaciones a la Policy Operaciones con Sujetos Relacionados en particular en el párrafo 5.2 respecto a los límites que determinan una operación de importe exiguo (Euro 250.000 para personas jurídicas, Euro 150.000 para personas físicas);
- en la reunión del 09 de junio 2020 ha actualizado, con el dictamen favorable del Comité Partes Vinculadas en funciones, las Reglas de funcionamiento del Comité Partes Vinculadas;
- en la reunión del 17 de diciembre 2019, ha adoptado, con el dictamen favorable del Comité Partes Vinculadas en funciones, la Policy Operaciones con Sujetos Relacionados y el nuevo Reglamento de gestión de las operaciones con Partes Vinculadas, reglas con validez de Grupo.

Durante el ejercicio 2023 no se han deliberado operaciones de mayor relevancia con Partes Vinculadas.

El Reglamento de gestión de las operaciones con Partes Vinculadas y las Reglas de Funcionamiento del Comité Partes Vinculadas están disponibles en la página web www.bancaetica.it

La Nota Aclaratoria del balance de ejercicio a 31 de diciembre de 2023, en la parte H, ilustra las operaciones con Partes Vinculadas del ejercicio 2023.



PUNTO 2.2

INFORME ANUAL DEL COMITÉ ÉTICO

*«War is a racket. It always has been... A few profit - and the many pay.
But there is a way to stop it. You can't end it by disarmament conferences.
You can't eliminate it by peace parleys at Geneva.
Well-meaning but impractical groups can't wipe it out by resolutions.
It can be smashed effectively only by taking the profit out of war».*

*«La guerra es una mafia. Siempre lo ha sido... Pocos se benefician y la mayoría paga.
Pero hay una forma de pararla. No puedes acabar con ella con conferencias sobre el desarme.
No puedes eliminarla con negociadores en Ginebra.
Grupos con buenas intenciones pero veleidosos no logran suprimirla con una resolución.
Sólo se puede destruir de forma eficaz privando del beneficio de la guerra».*

Smedley Butler (1935)

1. PREÁMBULO

El Comité Ético ha sido elegido por la Asamblea de personas socias el 20 de mayo de 2023. En este año la situación mundial, ya muy preocupante por la crisis social y económica, la guerra en Ucrania y las crecientes tensiones internacionales, se ha agravado aún más con la masacre de decenas de miles de civiles en Gaza por parte del Estado de Israel como consecuencia del ataque de Hamas del pasado mes de octubre. Una vez más el ruido de las armas se impone en el panorama mundial como herramienta de gestión de los conflictos entre los países, mientras que las desigualdades aumentan y miles de personas en el mundo se ven obligadas a sobrevivir soportando el peso de condiciones de vida inaceptables.

Al reiterar enérgicamente nuestra condena frente a cualquier forma de violencia y agresión, denunciando la insostenible perseverancia de las desigualdades económicas y sociales entre el sur y el norte del mundo y de modelos de desarrollo basados en la explotación, queremos hacer hincapié a las personas socias en que la decisión que hemos tomado, conjuntamente, hace 25 años es una decisión correcta. La decisión de crear juntos/as el posible cambio con la no violencia radical hacia el planeta y los seres humanos.

No se trata de una decisión obvia y tampoco fácil. Durante estos meses el Comité Ético se ha comprometido con distintos temas complejos, como podréis leer en el Informe, impulsando el diálogo en el banco y con las distintas estructuras organizativas e intentando aportar su contribución de reflexión con seriedad, exhaustivamente y de forma racional. Desde la elección del método de trabajo – basado en la búsqueda del consenso como práctica decisoria y la valoración del trabajo en equipo para elaborar resúmenes comunes de la reflexión del órgano – se ha propuesto valorar el intercambio y el debate colectivo entre las personas socias, indicando la necesidad de desarrollar una comunicación más directa con los portadores de valor y los órganos de representación de las personas socias, considerando este diálogo fundamental para desempeñar el propio rol de la forma adecuada.

Nos hemos fijado objetivos para este trienio de mandato, el primero de todos contribuir al crecimiento de unas finanzas sin armas a nivel de grupo. Queremos debatir con las personas socias acerca de los grandes temas de nuestra época, como la transición ecológica y energética, la valoración de los bienes comunes y las respuestas a la emergencia habitacional, la defensa de los derechos humanos y la inclusión financiera de las personas más vulnerables, intentando dar nuestra contribución de pasión activista y compromiso civil. Queremos hacerlo con todos y todas, convencidos/as de que la dimensión colectiva de nuestra experiencia es un valor extraordinario.

2. EL TRABAJO REALIZADO POR ÁMBITOS TEMÁTICOS

2.1 DESARME Y ECOLOGÍA DE LAS FINANZAS

Mientras Europa se rearma, Banca Etica opta por ir en la dirección rebelde y contraria invirtiendo cada vez más energía y tiempo en el diálogo con las finanzas tradicionales y éticas para desarmar las finanzas. Nos movemos en un marco nacional claramente deprimente: en 2024 Italia se prepara a gastar en ejército y armas, según el borrador de la Ley Presupuestaria presentada por el Gobierno, más de 28 mil millones de euros con un crecimiento anual del 5,5% respecto a 2023. Por primera vez Italia destinará unos 10 mil millones de euros a inversiones en armamento. Además, pronto se debatirá en el Congreso, tras la aprobación en el Senado, un Proyecto de Ley de iniciativa del gobierno que modifica, empeorándola significativamente, la normativa italiana sobre la exportación de armas (Ley 195/90). Como dice la Red Italiana para la Paz y el Desarme, aliada del banco en estos temas: “no es cierto que existe un problema de controles excesivos en la exportación de armas italianas y no es cierto que esta modificación de la Ley 185/90 favorecerá una mayor seguridad para Italia en un momento de crisis internacional. Al contrario **facilitar la venta al extranjero de armas destinadas a las zonas más conflictivas del mundo aumentará la inseguridad mundial**, y por tanto también la de todos nosotros y todas nosotras, sólo para garantizar un beneficio fácil de unos pocos.”

El Comité Ético valora muy positivamente la labor realizada por Banca Etica y Fondazione Finanza Etica, en el último año, para aumentar la transparencia sobre el volumen de las inversiones y servicios de los bancos italianos en el sector de las armas y la defensa. El **Rating Zero Armi** es un primer valiente experimento de petición a los bancos de que desvelen su compromiso financiero en el sector del armamento, para completar o corregir la información que los investigadores de la Red para la Paz y el Desarme pueden encontrar online y en la prensa especializada. De la primera información aflora, entre otras cosas, una implicación en el sector de las armas de los bancos socios de Etica Sgr más baja respecto a la media de los otros bancos italianos. Con los bancos más cercanos a nosotros/as, el diálogo a puerta cerrada está llevando a compromisos concretos de fortalecimiento de sus reglamentos internos sobre el sector de las armas, un aumento de la lista de países con los que no se pueden hacer negocios en este sector y un interés sincero por el tema por parte de algunos miembros de la alta gerencia. Un presidente y representantes de importantes bancos italianos también estaban a nuestro lado en Milán, el 28 de febrero, para el lanzamiento del “Manifiesto por unas Finanzas Pacíficas” aprobado por los más de 70 bancos éticos de la Alianza Global para una Banca con Valores (GABV). Incluimos aquí una parte, por el altísimo valor de este texto, que han deseado Banca Etica y Etica Sgr:

La financiación de las armas no puede formar parte bajo ningún concepto, es más, es contraria a cualquier definición de finanzas sostenibles. GABV adopta una perspectiva humanitaria y condena rotundamente cualquier tipo de violencia, lucha o guerra, en cualquier circunstancia y dondequiera que ocurra. La resolución duradera de los conflictos puede producirse solamente mediante un diálogo abierto, negociaciones pacíficas y una colaboración sincera, como medios para construir la confianza que sustenta la paz.

GABV invita a la industria financiera a dejar de financiar la fabricación y comercialización de armas; anima a las instituciones financieras a introducir o ampliar las políticas existentes que limiten la financiación a la industria de las armas y a divulgarlas con transparencia.

Todo esto no es suficiente para nosotros/as: hay que insistir en la desinversión de nuestros bancos socios de Leonardo, si quieren mantenerse fieles a sus reglamentos que les impiden invertir en armas nucleares (presentes en el arsenal de una filial francesa de Leonardo). Se necesita valor para excluir de los fondos Etica Sgr a las grandes empresas de alta tecnología que tienen sectores de negocios importantes dedicados al desarrollo de los sistemas IT de defensa y aeroespacial. Las personas socias españolas, con respecto a la presencia de Accenture en los fondos de Etica, nos invitan a reflexionar sobre el hecho de que la tecnología no es menos importante que los pernos para desarrollar los sistemas de armamento, y que el control de las fronteras que ejercen conjuntamente empresas militares y de alta tecnología ha causado en las fronteras de Europa decenas de miles de muertes silenciosas e inocentes. Este Comité Ético pretende ahondar en los límites del doble uso (civil y militar) de la tecnología para mejorar nuestra capacidad de exclusión de las empresas que contribuyen significativamente en la proliferación de las armas y la militarización de las fronteras.

Además creemos que es importante recordar en este informe que se nos pide el mismo esfuerzo de integridad y radicalismo en materia de combustibles fósiles y cambio climático. Aunque empresas involucradas en la extrac-



ción, producción y transporte de combustibles fósiles tuvieran un plan para lograr la Neutralidad del Carbono en 2040 (como SNAM), no existiría ninguna base ética para aceptar que se incluyeran actualmente entre las inversiones del banco y Etica Sgr. El cambio climático impone hoy por hoy un claro giro a favor de una conversión ecológica más radical para proteger la vida del planeta y las poblaciones más vulnerables, humanas y animales, que ya lo sufren dramáticamente. No existe paz sin proteger la ecología. Con este fin, el Comité Ético ha fomentado todas las iniciativas internas del banco para apoyar a la comunidad y las empresas completamente comprometidas con la conversión ecológica y la economía circular.

2.2 BIENES COMUNES Y VIVIENDA

Las finanzas éticas al servicio de los bienes comunes urbanos: orientaciones de valores para una propuesta formativa interna

En un contexto marcado por cada vez más desigualdades, derechos a menudo negados (incluido el acceso a la vivienda) y desintegración social, también generados por las distorsiones de mercados especulativos, es cada vez más urgente fomentar economías sociales y solidarias “comunitarias” capaces de crear valor añadido social y medioambiental y de restablecer cohesión en las ciudades.

Banca Etica siempre ha estado comprometida con el fomento del derecho a la vivienda y los proyectos de “bien común” intentando compaginar su misión con las dificultades de las normas bancarias que pueden complicar la evaluación de proyectos generadores y comunitarios. Este Comité Ético ha hecho suya una propuesta de trabajo del comité anterior desarrollando, junto con el personal del banco, un documento que intenta enmarcar los problemas sociales y medioambientales del panorama urbano actual centrándose en el tema de los “bienes comunes urbanos”. Se han querido dar definiciones y orientaciones de valores útiles para identificarlos y caracterizarlos, además de proponer un proceso formativo de profundización que pueda fortalecer la concienciación interna del banco sobre los temas de los espacios urbanos públicos (la ciudad pública) y espacios comunitarios y de vivienda inclusiva/social/comunitaria. La finalidad también es favorecer un compromiso cada vez mayor, incluso operativo, de las finanzas éticas en proyectos de bien común.

La formación se propondrá en 2024 a personal del banco y se centrará en la puesta en común de casos prácticos que puedan dar ideas tanto en términos de replicabilidad como de posibles futuras innovaciones, dándole la posibilidad al banco de dar respuestas cada vez más eficaces (con otros colaboradores financieros también) a la creciente demanda de espacios sociales, medioambientales y culturales comunitarios y de inclusión incluso habitacional de las personas más vulnerables. La actividad formativa podrá hacer que afloren elementos útiles para enriquecer las actuales orientaciones de valores, al igual que definir una postura tanto política como comercial (compacta y que respete la diversidad territorial) útil para el futuro desarrollo del compromiso del banco.

El tema de los bienes comunes urbanos y el rol de las finanzas

Tanto en Italia como en el resto de Europa, se observan varias iniciativas experimentales de gestión de los bienes comunes urbanos, a menudo caracterizadas por debilidades económicas, que necesitan unas finanzas capaces de analizar y entender las necesidades, pero también el potencial, dando apoyo a la generación de retornos sociales en el territorio; unas finanzas que pongan a disposición know-how y parámetros de evaluación capaces de hacer que aflore el valor añadido social medioambiental y su relación con la sostenibilidad incluso económica a largo plazo de los proyectos (participación y apertura a la gestión colectiva; lucha contra las mafias y la corrupción; generación indirecta de ingresos para las economías solidarias locales; sostenibilidad social y medioambiental).

Las finanzas al servicio de los bienes comunes deben conseguir adaptar los indicadores financieros al tipo y la finalidad de los proyectos evitando riesgos de desnaturalización de los proyectos, su gobernanza, su modalidad de funcionamiento y su necesidad económica. Las finanzas éticas siempre han estado comprometidas a apoyar todos los proyectos capaces de generar valor añadido social y medioambiental, tanto favoreciendo el acceso a la vivienda como a servicios de interés general capaces de favorecer la inclusión social, la protección del medio ambiente y la valoración de las comunidades (sobre todo de las personas más vulnerables).

La propuesta formativa interna

Para poder trabajar de forma eficaz en estos ámbitos hay que entender mejor las características y los entresijos identificando también las formas oportunas para compaginar las normas crediticias con las dinámicas de estos

proyectos, protegiendo las características y el potencial de generación de valor incluso económico. Por lo tanto, el Comité Ético ha propuesto realizar una actividad formativa útil para favorecer la postura del banco. La formación, disponible de forma híbrida, contaría con la presentación de casos prácticos italianos, españoles y/o europeos realizados en los últimos 30 años por comunidades activas y arraigadas en los territorios, también con la contribución de otros portadores de valor, incluidos organismos públicos y entidades de crédito.

Esa propuesta formativa tiene por objeto generar aprendizajes sobre proyectos aplicables o de los que sugerir innovaciones para favorecer un compromiso cada vez mayor de las finanzas éticas para apoyar proyectos centrados en el acceso a inmuebles y terrenos con fines habitacionales y para crear espacios sociales y culturales como bienes comunes.

La articulación y gestión de los encuentros, con el objetivo de generar debate y por tanto aprendizaje, más que una reseña/sucesión de buenas prácticas con pocas posibilidades de profundización, podría concebirse centrándose en un caso emblemático (del que aprender) a elegir de entre los posibles que formen parte de las cinco hipotéticas categorías/tipologías:

- Reactivación de grandes espacios con una función cultural
- ¿Cómo vivir juntos/as? Demandas por parte de poblaciones específicas
- Servicios de proximidad y protagonismo de barrio
- Nuevos centros comunitarios en las áreas interiores y rurales
- Espacio público abierto y activación social

La actividad formativa propuesta podrá generar elementos útiles sobre todo para enriquecer el primer documento y adquirir datos útiles para definir tanto una postura política (que compartir con las estructuras institucionales) como una postura comercial (que compartir con la estructura operativa).

2.3 BOICOTS Y CAMPAÑAS CONTRA EMPRESAS QUE VIOLAN LOS DERECHOS HUMANOS

El pasado mes de agosto, en el ámbito de una opinión sobre las relaciones de Banca Etica con empresas involucradas en la ocupación ilegal israelí de los territorios palestinos, escribíamos: “Consideramos legítimas y defendibles las peticiones de la Campaña de Boicot, Desinversión y Sanciones (BDS) sobre Israel, que lanzaron en 2005 170 organizaciones de la sociedad civil palestina (sindicatos, asociaciones, organizaciones profesionales, red de refugiados palestinos, etc.) como acción no violenta que presiona a Israel para que se respeten las resoluciones de la ONU.” BDS es una campaña bajo la guía de Palestina que se basa en los principios de libertad, justicia e igualdad a la que se han unido todas las iglesias cristianas de Palestina, asociaciones, sindicatos y organizaciones de todo el mundo.

Valoramos positivamente que la oficina ESA del banco haya aceptado nuestra invitación para reunirse con una de las coordinadoras de la Campaña BDS para entender mejor los criterios con los que se lanzan las acciones de boicot. En los intercambios que se han producido con el Comité, y en la investigación de la oficina ESA, el banco ha aclarado que, mientras el Estado de Israel está excluido del universo invertible, ya que existen leyes que prevén la pena de muerte, actualmente no hay ningún criterio directo de exclusión de las empresas relacionado con los vínculos contractuales con el Estado de Israel. El tema sigue siendo objeto de debate interno del banco, ya que los directivos han mostrado interés en profundizar sobre la cuestión de las campañas de boicot y si y cuándo éstas puedan respaldar la exclusión de algunas empresas del universo invertible de Banca Etica y Etica Sgr. El Comité Ético se ha mostrado disponible para preparar e informar de este debate interno.

Cuando se ha redactado este informe, el ejército israelí ha asesinado a más de 32.000 personas en Gaza de las cuales un número impresionante de niños/as, y mantiene a toda la población de Gaza bajo el asedio impidiendo activamente la entrada de comida, agua y otros productos básicos. La campaña militar genocida de Israel no parece detenerse ni siquiera ante las declaraciones de distintos órganos de las Naciones Unidas y las medidas solicitadas por el Tribunal Internacional de Justicia. Ante estos hechos, consideramos que es preciso hacer que el banco reflexione acerca de la importancia y eficacia del boicot y la desinversión como herramienta de acción contra empresas que se benefician de situaciones de conflicto y ocupación prolongada como el que hay en Palestina, invitando también a los portadores de valor a unirse al debate sobre este tema tan importante.

2.4 TECNOLOGÍA, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y FINANZAS

Es obvio que sin el apoyo de las tecnologías digitales no seríamos capaces de realizar la actividad bancaria en este momento. Todos nuestros procedimientos se llevan a cabo teniendo en cuenta las posibilidades y los límites



impuestos por la tecnología a la que podemos acceder. Sin embargo, debemos reconocer que esta dependencia de la tecnología es una vulnerabilidad que requiere cuidado y atención. La tecnología digital no es neutral y tampoco lo son su diseño, implementación, repercusiones sociales, políticas, relacionales y medioambientales, por no hablar de las económicas. El nuevo oro negro de nuestra época son los datos y lo que nos permiten hacer, y hay una excesiva concentración de ellos en mano de pocas empresas tecnológicas con una enorme capacidad de influir también en los Estados nacionales. Nosotros/as los usuarios y usuarias nos encontramos en una situación de enorme fragilidad porque no sabemos ni siquiera qué datos divulgamos, cómo se procesan, quién los guarda y cómo se utilizan con respecto a nosotros/as. Por lo tanto, la privacidad, la transparencia y la autonomía se convierten en puntos de atención prioritarios en lo que respecta a las tecnologías digitales.

Es especialmente relevante y urgente la reflexión ética sobre las inversiones en estas empresas tecnológicas teniendo en cuenta los efectos de sus usos y de las posibles prácticas. Algunos efectos, como los de las nuevas aplicaciones sanitarias, requieren una cierta atención y cuidado, pero otros, como los relacionados con los datos biométricos, por ejemplo, son muy delicados y se prestan a usos potencialmente perjudiciales para las personas, la sociedad y el medio ambiente.

La llegada de las herramientas de inteligencia artificial ha multiplicado las posibilidades de trabajar de forma eficaz y eficiente, pero también ha aumentado exponencialmente los riesgos. Los algoritmos ya han sido definidos como armas matemáticas de destrucción social y política. El consumo de energía y agua que exigen los centros de datos utilizados para calcular las herramientas de IA ya es conocido por ser insostenible. Su utilización para tomar decisiones sobre las personas, incluso en ámbito financiero, se cuestiona por varios motivos: prejuicios discriminatorios en la consideración de las personas, la posibilidad de clasificarlas en grupos distintos, la exactitud y la inexactitud de las previsiones sobre el comportamiento personal o de grupo, la exclusión de quienes no pueden acceder a las tecnologías, la falta de conocimiento acerca del funcionamiento interno de las capas de algoritmos en las redes neuronales y por tanto la consiguiente falta de control. Existe un amplio consenso sobre la urgencia de analizar y mitigar los riesgos que conlleva la utilización de estas herramientas: la sustitución de los seres humanos que hay detrás de las decisiones, el cambio de las formas de relación entre las personas porque no se sabe si se está hablando con un bot conversacional o con una persona real y el consumo salvaje de agua y energía para soportar la capacidad de cálculo.

Este Comité Ético apoyará al Consejo de Administración a la hora de tomar decisiones éticamente informadas sobre cómo utilizar estas tecnologías, en qué procesos, para qué fines, con qué transparencia, en qué medida se incorporarán en sus estructuras de gobierno corporativo, en sus decisiones de inversión y de crédito y cómo influirán en sus relaciones con los colaboradores y las colaboradoras, la clientela y otras entidades bancarias o administrativas.

3. OPINIONES MANIFESTADAS POR EL COMITÉ ÉTICO

3.1 HP Y EMPRESAS QUE SE BENEFICIAN DE LA OCUPACIÓN ISRAELÍ DE LOS TERRITORIOS PALESTINOS

En agosto de 2023, antes de la ofensiva militar israelí en la Franja de Gaza, el Comité Ético ha expresado, por iniciativa propia, una opinión sobre las relaciones de Banca Etica y bancos socios de Etica SGR con empresas directamente involucradas en la ocupación israelí ilegal de los territorios palestinos. La opinión concierne a dos aspectos: 1) la utilización por parte del banco de hardware (ordenadores, monitores e impresoras) de la empresa HP Inc y la existencia de acciones HP Inc en los fondos de Etica Sgr, y 2) las inversiones de Etica SGR y de los bancos socios de la SGR en acciones de empresas con actividades comerciales dentro de los asentamientos israelíes en territorio palestino que la ONU ha reconocido como ilegales.

Respecto al primer punto, la empresa HP Inc es objeto desde hace varios años de una campaña internacional de boicot debido a los suministros al gobierno israelí (a través de la filial HP Indigo), aunque la empresa con conductas más graves es HP Enterprise, proveedor de software utilizados por el gobierno israelí para la elaboración de perfiles de la población palestina y en el sistema penitenciario. La separación de las dos empresas se produjo en 2015 pero HP Inc mantiene algunos contratos con la oficina del Primer Ministro israelí y otros ministerios (Economía e Industria y Hacienda). Algunos activistas de la Campaña de Boicot, Desinversión y Sanciones (BDS) Italia ya se habían dirigido al banco en 2018 y una socia ha vuelto a recalcar la cuestión en 2023. El punto de vista del Comité le pide al banco que evalúe la selección de equipos de otro proveedor al que se pueda recurrir cuando los ordenadores de la empresa tengan que reemplazarse; la aplicación de adhesivos sobre los logotipos de HP, tal como sugiere la campaña BDS; una nueva evaluación ESG de HP Inc destinada a excluir a esa empresa del universo

invertible; y, por último, reiterar públicamente el apoyo a los derechos humanos y al desarrollo económico autodefinido en los Territorios Palestinos, anunciando también su distanciamiento de empresas como HP.

Respecto al tema de las inversiones en empresas involucradas en los asentamientos ilegales, el Comité ha detectado con preocupación la presencia en el universo invertible de Etica Sgr de varias empresas que se benefician de la ocupación israelí como Carrefour, Cisco Systems y Motorola. Esas empresas están presentes en varias bases de datos, entre ellas también el Registro de la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los Derechos Humanos sobre las empresas comerciales que han permitido, facilitado y se han beneficiado, directa e indirectamente, de la construcción y el crecimiento de los asentamientos israelíes ilegales. En su dictamen, el Comité le ha pedido al banco que exija a Etica Sgr que realice una nueva evaluación ESG de las empresas presentes en las bases de datos indicadas y que comparta esta información con los bancos socios de Etica Sgr.

A raíz del dictamen del Comité el banco ha iniciado una investigación para aclarar la postura del banco sobre HP Inc y valorar otros potenciales proveedores de equipos informáticos. La investigación confirma algunos de los puntos planteados por el Comité Ético, entre ellos las relaciones directas de la empresa con el gobierno israelí. A raíz de la investigación el banco ha entregado a las filiales adhesivos que aplicar en los equipos para cubrir la marca HP y evitar hacer publicidad de la marca en sus sedes. El Comité no está al corriente de otras medidas que el banco haya adoptado respecto a HP o en las empresas presentes en las carteras de Etica Sgr y seguirá instando al Consejo de Administración sobre este tema que aún es más importante ante la campaña militar israelí en curso en Gaza y otros territorios palestinos. Además el Comité ha iniciado un diálogo directo con el Comité de Etica Sgr sobre este tema.

3.2 BIENESTAR ANIMAL

En respuesta a una pregunta en la Asamblea del 20 de mayo de 2023, respecto a la protección animal como elemento integrante de las finanzas éticas, la Presidenta Anna Fasano ha ilustrado todo lo que el Grupo ya ha hecho sobre este tema y se ha comprometido a ponerlo en conocimiento del futuro Comité Ético.

La propuesta del Comité Ético a Banca Etica (al Consejo de Administración) es establecer, sistematizándolas, todas las iniciativas existentes y las experiencias ya realizadas (delineadas muy bien en la carta de la presidenta al socio Renato Busata) en una política de empresa relativa al bienestar animal.

Partiendo de la definición de Animal Equality Italia de política de empresa: ¿Qué es una política de empresa de bienestar animal? Entonces, ¿por qué son importantes? ¿Por qué la formulación precisa de la política es importante? ¿Qué elementos buscar en una buena política?

Adoptando la definición de CIWF Italia de bienestar animal, empezando por lo que no es: no es sólo la salud y el bienestar físico del animal.

Proponiendo adoptar como política de empresa sobre el bienestar animal como referencia las directrices de Slow Food: Qué significa concretamente bienestar animal en los criaderos respecto a: Razas animales, Alimentación, Reproducción, Gestión del criadero, Mutilaciones, Cuidados veterinarios, Transporte y sacrificio, Relación con el ganadero.

El Comité Ético propone que se adopten directrices que Banca Etica asuma como política de empresa de bienestar animal o una política que dirigirá la actividad del banco establecida en todas las actividades del banco a los socios, las socias y la clientela.

Para terminar ilustrando la moción temática adoptada por Legambiente en el XII Congreso Nacional 1-3 de diciembre en Roma, convencidos/as de que puede representar el inicio de la política de empresa sobre bienestar animal.

La crisis climática, la pérdida de biodiversidad, el colapso de los ecosistemas y la explotación de los animales son parte de un todo y deben detenerse conjuntamente.

El carbón, el petróleo y el gas son y siguen siendo la principal fuente de emisión de gases de efecto invernadero, pero las emisiones relacionadas con la zootecnia dan una contribución esencial ya que representan al menos el 20% de las emisiones mundiales.

Las políticas de One Health nos recuerdan que la salud de los seres humanos, los animales y los ecosistemas está íntimamente interrelacionada. En el mundo, de diez enfermedades infecciosas que surgen en los seres humanos, seis proceden de animales, tanto domésticos como salvajes. En los últimos treinta años se han identificado nuevos patógenos para el ser humano y el 75% se ha originado de los animales.

Lo que consumimos cada día tiene grandes consecuencias directas en nuestro planeta y por tanto en nuestra salud. La información científica más reciente es clara: el quinto y sexto informe del Grupo Intergubernamental de



Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) sostienen que las dietas equilibradas a base de alimentos de origen vegetal como cereales integrales, legumbres, fruta y verdura son las más adecuadas para combatir la crisis climática y nos piden a los ciudadanos y ciudadanas que las adoptemos y a los gobiernos que las incentiven. La necesidad de una transición alimentaria la han reiterado numerosas publicaciones en la literatura científica y también es importante que un banco ético dondequiera que esté se plantee fomentar esta transición.

En este compromiso también aflora de forma natural el aspecto ético de respeto, protección y bienestar de los animales que cada día viven en condiciones incompatibles con su etología y, por tanto, de sufrimiento extremo dentro de los criaderos intensivos. Compromiso en plena armonía con lo que el banco está haciendo en todos los campos de la conversión ecológica de la sociedad.

Por lo tanto el Comité considera necesario que el banco se comprometa a:

- disminuir el consumo de carne y productos a base de proteínas de origen animal para reducir las emisiones de efecto invernadero y contaminantes y el colapso de los ecosistemas a escala mundial resultantes;
- abogar por salir del modelo actual de los criaderos intensivos hacia un modelo que se centre en la clara mejora significativa del bienestar animal.

Como Banca Ética, en los próximos años, es deseable un compromiso para emprender las siguientes acciones:

- unirse a campañas nacionales dedicadas al tema de la transición alimentaria que se centren en las repercusiones de los criaderos intensivos y la necesidad de una reducción considerable del consumo de alimentos cárnicos y sus derivados, empezando por los comedores escolares, universitarios y de empresa, además de en las decisiones individuales cotidianas;
- estimular el diálogo a todos los niveles asociativos y generacionales, para afrontar, basándose en los mejores conocimientos científicos y de valores, los puntos débiles del sistema de producción de alimentos actual para acelerar y apoyar la transición agroalimentaria y hallar soluciones eficaces y comunes;
- organizar los momentos para comer de las citas bancarias, a todos los niveles, como ejemplo de nuestra visión: evitando si es posible la propuesta de carne, utilizando productos locales vegetales y fomentando las buenas prácticas territoriales, manteniendo y ampliando de esta forma una práctica ya generalizada en el banco;
- aumentar y apoyar acciones e iniciativas sobre el tema del bienestar animal y las repercusiones de la zootecnia, reforzando la capacidad de red y de áreas sobre este tema.

Consideramos que es imprescindible integrar nuestra lucha contra los grupos de presión de los fósiles con la lucha contra los grupos de presión de la agroindustria que, con las mismas estrategias comunicativas basadas en noticias falsas, investigaciones pilotadas y corrupción, niegan las gravísimas repercusiones en el cambio climático, los ecosistemas naturales, el enorme sufrimiento animal y la creciente injusticia social que el actual modelo económico-financiero produce.

3.3 REFLEXIÓN SOBRE EL PLAN ESTRATÉGICO

El banco ha puesto en marcha el proceso de formulación de un nuevo plan estratégico. Nuestro contexto europeo e internacional está sometido a un gran estrés debido a los conflictos armados en Palestina y Ucrania, además de otros conflictos geoestratégicos menos conocidos pero igualmente importantes, como los del continente africano.

Existe una amenaza sin precedentes de colapso medioambiental que requiere cambios urgentes en la forma con que producimos, vivimos y nos relacionamos con la naturaleza. Hay un considerable envejecimiento de la población europea y un alarmante aumento de las desigualdades y la concentración de la riqueza sin precedentes en la historia.

En esta situación, el nivel de incertidumbre aumenta de forma exponencial. Banca Ética propone un crecimiento ambicioso, sostenible y superior al actual.

El Comité Ético pretende contribuir en este cometido reflexionando sobre algunas líneas de acción estratégicas que afectan al núcleo ético del banco. La consolidación de la implicación de las personas y las organizaciones colaboradoras requiere una serie de iniciativas, entre ellas una reflexión sobre cómo entender y valorar la legitimidad de las distintas actividades del grupo, que también contribuirá a atraer a nuevos colaboradores y a aumentar la fiabilidad y credibilidad de la comunicación interna y externa.

Por otro lado, el desarrollo de la relevancia de las finanzas éticas implica cultivar la postura política y cultural del banco, tomando decisiones sobre los problemas de nuestro contexto en el que queremos estar involucrados/as, como la desigualdad, la exclusión financiera, la creación de alianzas con distintos actores sociales, el fomento de los derechos humanos y la confrontación con los desafíos medioambientales participando en los procesos de

transición ecológica y digital. Analizar y diagnosticar bien estos problemas, del mismo modo que interpretarlos desde el punto de vista de las finanzas éticas para desarrollar una postura éticamente informada sobre ellos, es fundamental para tomar las mejores decisiones operativas y organizativas.

En el contexto en que tendremos que actuar en los próximos años, hay dos objetivos imprescindibles que el banco se fija en su plan estratégico: por un lado, seguir cultivando la radicalidad de los enfoques fundacionales que nos han llevado hasta aquí, con transparencia y coherencia con la identidad que hemos asumido hasta ahora. Por otro, se trata de hacerlo aumentando la capacidad de diálogo y de reunión con otros actores económicos, políticos y sociales. Este desafío nos enfrenta a la integridad, como virtud clave para el desarrollo de la identidad del grupo y su legitimación. El Comité Ético es una herramienta privilegiada para la comprensión, el discernimiento y el apoyo de esos objetivos estratégicos del grupo.

3.4 DESTINO DE LOS BENEFICIOS A DONACIONES

El Comité Ético valora positivamente la decisión del Consejo de Administración de duplicar la asignación de beneficios a donaciones respecto al año anterior y confirma para ambas Fundaciones la sugerencia de valorar en primer lugar el desarrollo cultural y la activación de redes sobre el tema de la transición ecológica involucrando en especial a las jóvenes generaciones. Además de que continúen las profundizaciones culturales y técnicas sobre las comunidades energéticas, se considera útil destinar parte de los fondos a proyectos impulsados por organizaciones juveniles o grupos de jóvenes activistas de las finanzas éticas, sobre la relación entre finanzas y transición ecológica, incluso partiendo de nuevas prácticas de desarrollo agrícola local. Es muy urgente divulgar entre los/las jóvenes, cuando abordan el mundo bancario y de las inversiones, información detallada acerca de la diferencia entre finanzas sostenibles y finanzas éticas en relación con los combustibles fósiles y el cambio climático, para que quien está muy sensibilizado con los temas medioambientales pueda aproximarse a Banca Etica. Además es útil que el banco y Etica Sgr puedan recibir el punto de vista de las jóvenes generaciones sobre la relación con las empresas que aún extraen y distribuyen fuentes energéticas no renovables. Creemos que nuestras Fundaciones pueden ayudar a canalizar información útil en ambas direcciones.

Otros temas sobre los que el Comité Ético sugiere concentrar el destino de los fondos disponibles son la vivienda social y la inclusión financiera. Creemos que las Fundaciones pueden amplificar en la sociedad y las redes sociales algunos contenidos del proceso de formación interno del banco sobre los temas de los espacios urbanos públicos y comunitarios y de la vivienda inclusiva/social/comunitaria. Ese proceso, que propuso ya el anterior Comité Ético, luego debe unirse a iniciativas experimentales de gestión directa o participativa de las comunidades y los bienes comunes urbanos, a menudo caracterizadas por debilidades económicas, para que las finanzas éticas puedan aprovechar todo el potencial. Parte de los beneficios destinados a donaciones podrían crear o consolidar esta red de relaciones y contactos actuando como catalizadores para nuevas iniciativas de crédito y desarrollo territorial.

4. CONCLUSIONES

Las finanzas éticas lideran un cambio en el modelo económico y de desarrollo que impone frugalidad y solidaridad poniendo la actividad económica al servicio de las personas y el medio ambiente. El Comité Ético asume como cometido de este mandato la mejora de la comunicación con colaboradores/as y socios/as a través de los distintos canales de coordinación y debate típicos de la estructura de gobierno corporativo de Banca Etica. Proponemos enriquecer el debate interno de nuestra organización para atender mejor nuestros objetivos, que ahora se especifican en el fomento de las finanzas sin armas, la transición ecológica y energética, la valoración de los bienes comunes, tener en cuenta la emergencia habitacional, el fomento de los derechos humanos, la inclusión financiera y los cambios tecnológicos. La situación histórica de conflictos existentes con la capacidad de extenderse a nivel mundial, la incertidumbre sobre el futuro inmediato y las necesidades mencionadas en este documento, requerirán espacios de reflexión y debate amplios, tranquilos y diestros. Todas estas cuestiones son urgentes y necesitan respuesta, pero queremos darla de forma que las circunstancias no nos arrastren y sigamos siendo responsables de nuestras dinámicas y acciones, testigos del gran valor ético y político de este banco y de su comunidad de finanzas éticas.



PUNTO 2.3

INFORME DEL COMITÉ DE ARBITRAJE DE BANCA ETICA

En 2023 sólo ha habido una solicitud de intervención por parte de una socia al Comité de Arbitraje (en lo sucesivo Comité) que además no era de nuestra competencia.

El Comité ha empezado su reflexión partiendo de los temas del punto 2 de la parte conclusiva del resumen del informe del Comité que se ilustra en el Balance de Ejercicio 2022.

El Comité ha considerado indispensable manifestarse, en su rol activo, incluso en las dinámicas y acciones del mundo de Banca Etica y opina que la prevención de las posibles tensiones y las repercusiones reputacionales deben vigilarse con regularidad y mucha atención; escuchar para entender y por tanto actuar con conocimiento de causa, se convierte en una parte fundamental de su rol.

Por consiguiente, ha considerado que asistir a los eventos del banco es un deber moral y funcional; con eventos se hace referencia a todos los momentos en los que las personas socias están involucradas en las distintas actividades. Sólo por citar algunos: los cursos de formación, los Encuentros de Red, las reuniones de las Coordinaciones de Área, etc.

El Comité ha pedido que se le ponga al corriente y se le invite sistemáticamente a los eventos de Banca Etica. A partir de esta reflexión y propuesta:

- se le ha invitado a los cursos de formación previos a la asamblea celebrados en Brescia (gobierno corporativo y comunicador);
- se ha reunido con el Comité Ético, el Consejo de Administración y ha deseado que estas reuniones se organicen periódicamente (dos al año);
- ha participado en el encuentro “Mujeres y finanzas”;
- ha asistido a los Encuentros de red de área.

El Comité ha sentido la necesidad, a mitad del mandato, de hacer una comparación/informe con las distintas Coordinaciones de Área (Italia y España), también debido al hecho de que los/las componentes del Comité han sido candidatos/as a través de los/las Referentes de Área de las coordinaciones. Asimismo se ha pedido que se invite también al mismo tiempo a los/las suplentes en las áreas de las que han sido candidatos/as. Este debate se ha incorporado en los primeros meses de 2024. Concretamente se han programado con las Coordinaciones de Área las siguientes citas: FIARE (España) el 3 y 4 de febrero en Madrid, noroeste el 17 de febrero en Milán y, online, centro el 27 de febrero, sur el 14 de marzo y nordeste el 4 de abril.

*El Comité de Arbitraje
Maria Stella Amato, Alberto Hoch y Miguel Salinas*



PUNTO 2.4

CRITERIOS PARA DESTINAR EL BENEFICIO A DONACIONES

Ante la experiencia de los últimos años y las indicaciones ofrecidas a la Fondazione Finanza Ética para administrar la cuota de beneficios destinada a donaciones, el Consejo de Administración en la reunión del 28 de marzo de 2024:

1. una vez obtenida la opinión **favorable** del Comité Ético;
2. visto y valorado el balance de la Fondazione Finanza Etica sobre la utilización de los recursos destinados a donaciones y apreciado el informe para los socios disponible en el sitio web;

ha aprobado que:

- 1) la cuota de beneficio 2023 destinada a donaciones/beneficencia se encargará a la Fondazione Finanza Ética;
- 2) de dicha cuota:
 - i. el 40% se destina a apoyar iniciativas de los Portadores de Valor (áreas territoriales, socios de referencia, socios trabajadores), también proyectadas con la Fondazione Finanza Ética y la Fundación Finanzas Éticas, sobre los temas claves del Plan Estratégico de Grupo; la Fondazione Finanza Ética decidirá las modalidades y criterios de selección y elejirá los proyectos que se apoyarán, según la calidad de los mismos;
 - ii. el 40% se destina a proyectos propios de la Fondazione Finanza Ética y de la Fundación Finanzas Eticas o identificados por ellas
 - iii. el restante 20% se destina a proyectos estratégicos indicados por Banca Etica.
- 3) la Fondazione Finanza Ética en acuerdo con la Fundación Finanzas Eticas por su parte presenta un informe anual sobre el uso de estos recursos al Consejo de administración de Banca Ética de forma detallada y a la Asamblea de forma sintética, en el párrafo del balance integrado dedicado;
- 4) Los recursos no gastados en el año actual serán diferidos.



PUNTO 2.5

APROBACIÓN DEL BALANCE DE EJERCICIO A 31/12/2023: RESOLUCIONES PERTINENTES Y CONSECUENTES

VOTACIÓN N.1

Aprobación del Balance de ejercicio a 31/12/2023

VOTACIÓN N.2

Aprobación de la cuota del beneficio neto destinada a donaciones equivalente a 500.000 euros (1,84% del beneficio neto) con la consiguiente asignación de la cuota restante de beneficio a:

- Reserva legal por 2.713.463 euros
- Reserva estatutaria por 17.779.602 euros
- Reserva ex DL 104/23 no distribuible por 6.141.566 euros

PROYECTO DE DESTINO DEL BENEFICIO DEL EJERCICIO

A continuación, mostramos el extracto del balance integrado relativo al “Proyecto de destino del beneficio del ejercicio”.

Estimadas socias y estimados socios:

Sometemos a vuestro examen y aprobación el balance de ejercicio 2023, con relación a los elementos patrimoniales y económicos, junto a los anexos que forman parte integrante del mismo.

El Balance, que se cierra con un beneficio neto de 27.134.631 euros, se ha sometido a la revisión por parte de DELOITTE & TOUCHE S.p.A., cuya certificación se adjunta a los siguientes documentos.

En conformidad con lo que prevén la Ley y el Estatuto social, se propone distribuir el beneficio neto en el siguiente modo:

- 2.713.463 euros para reserva legal (el 10% del beneficio neto);
- 2.713.463 euros para reserva estatutaria (el 10% del beneficio neto);
- 500.000 euros a donaciones;

- 6.141.566 euros para reserva ex DL 104/23 no distribuible;
- 15.066.139 euros para reserva estatutaria

Se especifica que el 7 de noviembre de 2023 el Consejo de Administración ha aprobado recurrir a la posibilidad prevista por el Art. 26 (5 bis) del D.L. n. 104 del 10 agosto 2023 (el "D.L. n. 104/2023"), convertido en Ley 9 octubre 2023, n. 136 y propone a esta Asamblea, con la aprobación próxima¹ del destino del beneficio del ejercicio 2023, constituir una reserva no distribuible de 6.141.566 euros.²

Por lo que concierne al importe destinado a donaciones, la cantidad de 500.000 euros se ha establecido teniendo en cuenta que:

- es prioritario para el banco mantener un nivel de patrimonialización que permita soportar el crecimiento de los gastos e inversiones como misión de Banca Etica;
- los importes de donaciones se destinan a alimentar proyectos de finanzas éticas; en este caso no directamente por medio de Banca Etica sino a través de la Fondazione Finanza Etica;
- el importe destinado a donaciones en el balance a 31 de diciembre de 2023 se encuentra dentro de los límites previstos por el Estatuto.

Ante la experiencia de los últimos años y las indicaciones ofrecidas a la Fondazione Finanza Etica para administrar la cuota de beneficios destinada a donaciones, el Consejo de Administración en la reunión del 28 de marzo de 2024:

1. una vez obtenida la opinión **favorable** del Comité Ético;
2. visto y valorado el balance de la Fondazione Finanza Etica sobre la utilización de los recursos destinados a donaciones y apreciado el informe para los socios disponible en el sitio web;

ha aprobado que:

- 1) la cuota de beneficio 2023 destinada a donaciones/beneficencia se encargará a la Fondazione Finanza Ética;
- 2) de dicha cuota:
 - i. el 40% se destina a apoyar iniciativas de los Portadores de Valor (áreas territoriales, socios de referencia, socios trabajadores), también proyectadas con la Fondazione Finanza Etica y la Fundación Finanzas Éticas, sobre los temas claves del Plan Estratégico de Grupo; la Fondazione Finanza Etica decidirá las modalidades y criterios de selección y elegirá los proyectos que se apoyarán, según la calidad de los mismos;
 - ii. el 40% se destina a proyectos propios de la Fondazione Finanza Etica y de la Fundación Finanzas Éticas o identificados por ellas
 - iii. el restante 20% se destina a proyectos estratégicos indicados por Banca Etica.
- 3) la Fondazione Finanza Ética de acuerdo con la Fundación Finanzas Éticas por su parte presenta un informe anual sobre el uso de estos recursos al Consejo de administración de Banca Etica de forma detallada y a la Asamblea de forma sintética, en el párrafo del balance integrado dedicado;
- 4) Los recursos no gastados en el año actual serán diferidos.

Estimadas socias y estimados socios,

una vez terminada la exposición, os pedimos que formalicéis el voto de aprobación del balance de ejercicio 2023, del informe sobre la gestión y sobre los documentos anexos, además de la propuesta de distribución de los beneficios.

El Consejo de Administración

¹ Consejo de Administración del 28/03/2024

² El Decreto Ley n. 104 del 10 agosto 2023 ha introducido una tasa extraordinaria con cargo al margen de interés de los bancos. La Ley ha establecido la facultad, en lugar del versamento de la tasa, de destinar, con la aprobación del balance 2023, un importe no inferior a 2,5 veces la cantidad de la misma tasa a una reserva no distribuible.

PUNTO 3

APROBACIÓN SOBRE PRIMA DE EMISIÓN DE LAS ACCIONES DE NUEVA EMISIÓN

Sobre las Determinaciones en materia de prima de emisión de las acciones Banca Ética, se les pide a las personas socias que expresen su opinión acerca de dos propuestas específicas según los documentos siguientes:

- el incremento del valor unitario de la prima;*
- el otorgamiento al Consejo de Administración de la facultad de descontar la prima en función del mecanismo de "bonus shares" previsto en el ámbito de la Oferta Pública de Acciones BE.*

VOTACIÓN 1

Incremento del valor unitario de la prima 29

VOTACIÓN 2

Delegación al consejo de administración en materia de descuento en la prima 31



VOTACIÓN 1

INCREMENTO DEL VALOR UNITARIO DE LA PRIMA

CONSIDERACIONES RESPECTO A LA ESTIMACIÓN DE LA PRIMA

La remuneración del capital social siempre ha sido un tema central del debate y la confrontación entre las personas socias del banco, un debate que fluctúa entre la necesidad de mantener alto el nivel “ideal” de la participación accionarial y la tutela del capital suscrito de la depreciación de la inflación. Con el tiempo esta reflexión la ha hecho suya el Consejo de Administración hasta el punto de considerar estos dos aspectos componentes esenciales de la tensión ética del banco.

La decisión de encaminarse hacia esta forma de tutela del capital, en vez de hacia otras hipótesis de rendimiento de las acciones en términos de dividendos, sigue siendo fiel a un enfoque mutualista en la creación de valor para el banco y sus socios y socias.

Por tanto consecuentemente y de forma coherente, desde que se fundó hasta hoy, Banca Etica ha adoptado una política sobria y prudente en la remuneración del capital social y ha dado algunos pasos hacia el reconocimiento justo de todos los socios y socias:

- con el aumento gratuito del valor de las acciones de 51,64 euros a 52,50 euros (Asamblea del 26 de mayo de 2007);
- con la identificación de la prima de cada acción de 3,00 euros (Asamblea del 17 de mayo de 2008);
- con un incremento de esa prima de 2,00 euros (Asamblea del 18 de mayo de 2013);
- con un incremento de esa prima de 1,50 euros (Asamblea del 18 de mayo de 2019);
- con un posterior incremento de esa prima de 2,00 más (Asamblea del 14 de mayo de 2022);

Desde el punto de vista técnico se recuerda cómo la prima representa un excedente respecto al valor nominal de las acciones destinado a preservar el valor económico del capital social que poseen las “antiguas” personas socias, que hasta ahora han soportado los mayores riesgos relacionados con la fase de puesta en marcha y de posterior crecimiento del banco, respecto a las “nuevas personas socias”, cuyas acciones ya se benefician del valor creado con anterioridad.

La determinación de la prima debe cumplir varios requisitos no relacionados exclusivamente con los elementos patrimoniales fundamentales. En particular, para Banca Etica:

- el elemento de la sobriedad y la equidad de la remuneración del capital social;
- estar siempre alejada de lógicas de especulación;
- la necesidad de mantener una solidez patrimonial que permita el futuro desarrollo de su acción de finanzas éticas;
- la precaución de evitar efectos distorsionadores respecto a la campaña de capitalización que fomenta constantemente el banco;
- el objetivo de mantener el valor real del capital suscrito respecto a la evolución de la inflación.

Asimismo recordaremos cómo con ocasión de la Asamblea de 2019, tanto por la llegada en 2018 del nuevo marco normativo denominado MiFID II como por algunas directrices nacionales de Control respecto a normas y criterios objetivos concernientes a la fijación del precio de los instrumentos financieros negociados directa e inter-

namente por los Intermediarios financieros¹, el banco se ha dotado de normas más oportunas y objetivas concernientes al proceso de fijación del precio de las propias acciones emitidas, y ha adoptado una metodología de estimación del valor de las acciones de Banca Etica basada en el *Free Cash Flow to Equity Model* (FCFE) (flujo de efectivo libre al capital), replanteado con una estimación del *Excess Capital*² (excedente de capital), sobre cuya base realizar una estimación periódica de su valor según los vencimientos del ciclo de planificación industrial.

PROPUESTA DE INCREMENTO DE LA PRIMA

Como ya se sabe, a partir del segundo semestre de 2022, el repentino y considerable aumento de los tipos de interés ha provocado un importante crecimiento de la rentabilidad y la capitalización del banco ya en los resultados de 2022 y aún más en el ejercicio 2023, como resulta evidente en el balance pendiente de aprobación, y por último en las previsiones para 2024: estas tendencias y resultados difieren considerablemente de los datos previstos en 2021 y utilizados para el cálculo de la prima más reciente.

Por tanto parece razonable, e incluso deseable para no penalizar a las personas socias actuales respecto a los nuevos suscriptores/las nuevas suscriptoras de acciones del banco, realizar una comprobación “extraordinaria” del valor de la prima respecto a la ciclicidad normal de estimación (que tendrá lugar en la próxima asamblea de personas socias de 2025).

Visto lo anterior y teniendo en cuenta los resultados de las citadas metodologías de cálculo³ contempladas en la Política de Estimación y Fijación de Precio adoptada en la materia por el banco, además de las posteriores consideraciones prudenciales respecto a la estabilidad del valor de las acciones del banco a medio plazo, la continuidad de las decisiones adoptadas en este sentido previamente y la sostenibilidad de las repercusiones patrimoniales, y analizado de este modo el importe del valor patrimonial de las acciones del banco y de las reservas disponibles, **el Consejo de Administración propone incrementar la prima 2,00 por acción y por tanto fijarlo en un total de 10,50 euros por cada acción ordinaria de Banca Popolare Etica scpa de nueva emisión.**

¹ • la Comunicación CONSOB sobre la distribución de los productos financieros poco líquidos n° 9019104 del 2 de marzo de 2009 en los casos en que se prevé que los “intermediarios que ofrecen productos propios emitidos o que en cualquier caso actúan en contrapartida directa de la clientela se dotan de instrumentos para determinar el valor razonable basados en metodologías reconocidas y extendidas en el mercado, proporcionales a la complejidad del producto”. Se especifica que esas metodologías tienen que ser acordes con los criterios utilizados por el intermediario para la estimación de la cartera de títulos de propiedad. Asimismo, en caso de que los intermediarios estén dispuestos a la recompra, tienen que utilizar criterios de fijación de precio acordes con los adoptados a la hora de la clasificación o venta al cliente o clienta.

• la comunicación del Banco de Italia del 27 de octubre de 2015 respecto a la operatividad sobre sus acciones de Banca Popolare di Vicenza en la que se ha censurado: (i) la ausencia de criterios objetivos para determinar el precio; (ii) las modalidades para determinar el precio de las acciones que, a pesar de ser acordes con el estatuto, se basaban en prácticas no codificadas; (iii) la no rigurosidad de las estimaciones al respecto y la ausencia de la opinión de expertos independientes;

• en el ámbito de la comparecencia del Responsable del Departamento de Control bancario y financiero del Banco de Italia ante la Comisión Parlamentaria de investigación sobre el sistema bancario y financiero (XVII Legislatura), la Autoridad ha pedido para casos similares la necesidad de dotarse de “procesos adecuados y criterios objetivos de fijación del precio, certificados por consultores externos”. Del mismo modo, también durante la comparecencia del Director General de CONSOB, éste ha reiterado que, de nuevo con respecto a la operatividad de Banca Popolare di Vicenza en acciones propias, “asimismo han aflorado deficiencias graves en la notificación correspondiente a las modalidades para determinar el precio de emisión de las acciones”.

² Una metodología validada además por un “tercero, con características de honorabilidad, profesionalidad e independencia”, tal como prevé la Política de Estimación y Fijación de precio de los propios instrumentos financieros emitidos [adoptada por el Consejo de Administración del 26/03/2018 y posteriores actualizaciones].

³ Unos resultados verificados además siempre por un “tercero, con características de honorabilidad, profesionalidad e independencia”, tal como prevé la Política de Estimación y Fijación del Precio de los propios instrumentos emitidos [idem].



VOTACIÓN 2

DELEGACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN MATERIA DE DESCUENTO EN LA PRIMA

CONSIDERACIONES EN RELACIÓN CON LA PRÓXIMA OFERTA PÚBLICA DE ACCIONES BANCA ETICA

Teniendo en cuenta el objetivo prioritario del actual Plan Estratégico respecto al mayor fortalecimiento de la capitalización del banco, el Consejo de Administración, a la hora de renovar recientemente la Oferta Pública de acciones Banca Etica para el próximo mes de junio de 2024/enero de 2025, también ha evaluado positivamente la conveniencia de prever en el ámbito de esa próxima Oferta la asignación de *Bonus Shares* (“Acciones gratuitas”) a los suscriptores y suscriptoras de al menos 20 acciones ordinarias o múltiples de 20 acciones, para que resulte más atractiva la Oferta a los/las potenciales suscriptores/as dispuestos/as a invertir en el capital del banco, repitiendo de esta forma lo que en aquel momento se llevó a cabo al respecto con las campañas de capitalización extraordinaria de 2016 y 2022 y contribuyendo por tanto a un fortalecimiento adicional del capital social.

Las acciones gratuitas son acciones ordinarias que no se diferencian en nada de las otras acciones emitidas en el ámbito de la colocación. Esas acciones se suscribirían aplicando un descuento en la prima desembolsada para suscribir/adquirir las primeras 20 acciones (o múltiples de 20). Por tanto la relación sería 1 acción gratuita por cada 20 acciones suscritas.

Básicamente las acciones gratuitas se asignarían sin que el suscriptor/la suscriptora desembolse importes adicionales. En particular, el/la participante en la Oferta que suscriba 20 acciones o múltiples de 20 tendrá derecho a una reducción de la prima desembolsada en el ámbito de la participación en la Oferta de forma proporcional al contravalor de las acciones gratuitas a las que tiene derecho.

Por lo tanto, teniendo en cuenta el importe del valor nominal de las acciones (52,50 euros) y de la prima tal como estableció la Asamblea de Personas Socias el pasado 2022 (8,50 euros), se precisa que con el pago de 1.220 euros¹ (Precio de suscripción de 20 acciones) por parte del/de la Participante en la Oferta se le atribuirían 21 acciones ordinarias del banco en vez de 20.

Se precisa que desde el punto de vista de la asignación de los importes abonados por el/la Participante en la Oferta, el banco asignaría el importe de 1.220 euros como sigue: 1.102,50 euros se asignarían a capital social y 117,50 euros a reserva de prima² (de otro modo, sin asignación de acciones gratuitas, el banco se encargaría de asignar los importes abonados por el/la Participante en la Oferta como sigue: 1.050 euros a capital social y 170 euros a reserva de prima).

¹ Con referencia a la Deliberación #1 para determinar la prima de las acciones de nueva emisión anterior a la presente, en caso de que esta se aprobara y por tanto se volviera a determinar la prima por un importe de 10,50 euros por acción, el precio de suscripción de 20 acciones sería 1.260 euros.

² Con referencia a la Deliberación #1 para determinar la prima de las acciones de nueva emisión anterior a la presente, en caso de que se aprobara y por tanto se volviera a determinar la prima por un importe de 10,50 euros por acción, el banco asignaría el importe de 1.260 euros como sigue: 1.102,50 euros se asignarían a capital social y 157,50 euros a reserva de prima.



PROPUESTA DELEGACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN MATERIA DE DESCUENTO EN LA PRIMA

Por lo tanto, el Consejo de Administración propone establecer que la prima, tal como se establece en relación con los resultados de la votación de la anterior Deliberación #1 en la materia, se adeude sea cual sea la cantidad suscrita y **asimismo se le otorgue al Consejo de Administración la facultad de ofrecer un descuento del importe de dicha prima, en caso de suscripción de 20 acciones o múltiples de 20, en la medida necesaria para atribuir y exclusivamente con la finalidad de atribuir al suscriptor/a la suscriptora una o más acciones ordinarias, la llamada prima (acción gratuita), a razón de una por cada 20 acciones suscritas.**

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 a 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 Antiblanqueo) 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 €	56.406,32 €
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. Antibilanqueo).

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	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes			
5	Remuneración fija ³² 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 ³⁵	6.862,50 €	19.984,06 €	14.530,82 €
8	(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										18
2	14 ⁴²		14							
3			-	-	-		2			
4			-	-				2		
5	166.237,50 €		166.237,50 €	-	-		268.293,44 €	194.821,35 €		
6	-		-	-			22.597,00 €	10.962,00 €		
7	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	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	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	3	-	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

