



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 por lo que concierne los principios y los mecanismos de remuneración que regulan las empresas que componen el grupo.

El 23 de octubre de 2018, con la 25ª actualización de la Circular n. 285/2013, el Banco de Italia añadió – en la Parte I, Título IV, “*Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi*” (n.d.t. Gobierno corporativo, controles internos, gestión de riesgos) - el Capítulo 2, políticas y prácticas de remuneración e incentivación (a continuación, para abreviar, “las Disposiciones”), aplicando las adaptaciones del cuadro normativo italiano a las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea acerca de sanas políticas de remuneración.

El 19 de marzo de 2019 la Banca d'Italia publicó las “*Disposizioni in materia di Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari – Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti*” (n.d.t. Disposiciones en tema de Transparencia de Operaciones y Servicios Bancarios y Financieros – Corrección de las relaciones entre Intermediarios y Clientes) con las cuales se han aplicado – entre otras cosas – los “*Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea*” (n.d.t. Directrices de la Autoridad Bancaria Europea) en tema de políticas y praxis de remuneración para el personal responsable de la oferta de productos bancarios y para el personal de la red de ventas.

El 27 de noviembre de 2019 el Parlamento y el consejo Europeo han emanado el Reglamento (UE) 2019/2088 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. En concreto, el artículo 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 (...).*”

Asimismo, el 27 de noviembre de 2020 el Banco Central Europeo ha publicado la “Guía sobre riesgos relacionados con el clima y medioambientales” que en el capítulo 5, epígrafe 5.2, párrafo 4, se espera que las entidades se aseguren de que “*su política y sus prácticas de remuneraciones estimulen un comportamiento coherente con sus planteamientos (frente a los riesgos) relacionados con el clima y el medio ambiente.*”

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 e incentivación del Grupo bancario Banca Etica, redactadas con la implicación, por perfil de pertinencia, de la Función de Gestión de Riesgos, de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos

y aprobadas por el Consejo de Administración – adquirida la valoración de la Función de Conformidad con respecto a la concordancia entre dichas políticas con el cuadro normativo – en la sesión del 30 de marzo de 2021.

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

El grupo bancario Banca Popolare Etica está constituido por:

- Banca Popolare Etica Scpa, Empresa matriz;
- Etica Sgr S.p.A., participada por la Empresa matriz por el 51,47%;
- Cresud S.p.A., participada por la Empresa matriz por el 86,00% desde el 16/10/2019.

Por lo que concierne a la participada Etica Sgr S.p.A. se precisa que actualmente la normativa correspondiente 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 de la Banca d'Italia del 5 de diciembre de 2019 de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, coma 1, letras b) y c-bis) del TUF (n.d.t. Texto Único de las Finanzas);
- Guía del ESMA n. 2016/411 del 31 de marzo de 2016;
- Comunicaciones de la Banca d'Italia del 25 de marzo 2019 prot. N. 0392623/19;
- Reglamento (UE) n. 2019/2088 del Parlamento europeo y del Consejo del 27 noviembre 2019 relativo a la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros;
- Reglamento UE 2020/852 del Consejo del 18 de junio 2020;
- Comunicaciones de la Banca d'Italia del 16 de noviembre 2020 prot. N. 1514727/20;
- “Guía sobre riesgos relacionados con el clima medioambientales” publicada el 27 de noviembre 2020 por el Banco Central Europeo.

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

PRINCIPIOS GENERALES

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

- promover el respeto de la ley y desincentivar cualquier violación de la misma;
- ser coherente con el cuadro de referencia para la determinación de la propensión al riesgo y con las políticas de gobierno y de gestión de riesgos;
- ser coherente con los valores expresados en los Códigos Éticos de las sociedades del Grupo, con los objetivos, con la cultura de la empresa y con toda la estructura de gobierno corporativo y de los controles internos establecidos a nivel de grupo, con las estrategias a largo plazo;
- en particular, promover acciones positivas para prevenir o eliminar situaciones potenciales u objetivas de discriminación de un colaborador/colaboradora o de grupos de colaboradores en base al género, a la orientación sexual, a la etnia, a la religión, a la nacionalidad, la pertenencia política, la pertenencia sindical, a la edad y a la discapacidad;
- inspirarse a criterios de diligencia, transparencia y correcta relación con los clientes, de contención de riesgos legales y de reputación, de tutela y fidelización de la clientela y de los demás portadores de interés;
- garantizar un nivel de vida digno, y al mismo tiempo, no ser fuente de desigualdades entre personas, reconociendo perfiles diferentes en base a la profesionalidad, al mérito,



a las responsabilidades asumidas y salvaguardando en cualquier caso:

- una proporción máxima de uno a seis entre la retribución más alta – que suele ser la que corresponde al Director General – y la más baja;
- una proporción máxima de uno a cinco entre la retribución más alta y la media, tal y como previsto en el Artículo 111 bis del Texto Único Bancario que define los sujetos de finanza ética y sostenible.

Tales proporciones garantizan una compensación sustancial y un uso responsable de la variable económica, contribuyendo a estabilizar al personal en una perspectiva de compartir principios más que de buscar condiciones retributivas mejores;

- establecer que la remuneración de los empleados de las Sociedades del Grupo, presente un mayor predominio de la parte fija respecto a la parte variable, en línea con la consecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no adoptar sistemas de incentivos y de premiación individuales fundados exclusivamente en el alcance de objetivos cuantitativos y que los mismos no constituyan en ningún modo un incentivo para vender productos inadecuados respecto a las exigencias de los clientes. Esta decisión, además de responder a cuanto previsto en las normas de Transparencia citada anteriormente¹, resulta alineada con los principios inspiradores de la Banca y de las finanzas éticas en general², porque no se puede conciliar con las exigencias de sobriedad, participación convencida a los principios inspiradores, producción de valor – económico y social – a largo plazo, y valoración de todos los componentes de la empresa, incluidos los que no están dotados de rentabilidad económica directa e inmediata;
- no crear situaciones de conflicto de intereses.

Asimismo, poniendo la atención de forma explícita en la misión del Grupo Banca Etica, definida en primer lugar por el art. 5 del Estatuto de la Empresa matriz³ y por el art. 4 de Etica Sgr⁴, y por los Códigos Éticos del Banco y de Etica Sgr, por el Manifiesto di Banca Etica⁵ y por consiguiente de las Políticas internas del Crédito y de las Finanzas, se precisa que toda la

¹ Sección XI 2 quater

² Ref. Código Ético de las sociedades del Grupo

³ Art. 5 del Estatuto de Banca Etica cita:

“La Sociedad se inspira a los siguientes principios de las Finanzas Éticas:

- las finanzas éticamente orientadas son sensibles a las consecuencias no económicas de las acciones económicas;
- el crédito, en todas sus formas, es un derecho humano;
- la eficiencia y la sobriedad son componentes de la responsabilidad ética;
- el beneficio obtenido gracias a la posesión y al intercambio de dinero tiene que ser consecuencia de actividades orientadas al bien común y tiene que ser igualmente distribuido entre todos los sujetos que participan 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 a las decisiones de la empresa, no solo por parte de los Socios, sino también de los ahorradores;
- la institución que acepta los principios de las Finanzas Éticas orienta con tales 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 disponibilidades hacia la realización del bien común de la colectividad.
- A través de los instrumentos de la actividad crediticia, la Sociedad dirige la totalidad de depósitos a actividades socio-económicas finalizadas al beneficio social, ambiental y cultural, apoyando - en particular a través de las organizaciones no profit - las actividades de promoción humana, social y económica de las franjas más débiles de la población y de las áreas más desfavorecidas.
- Asimismo se reservará particular atención al apoyo de las iniciativas de trabajo autónomo y/o empresarial de mujeres jóvenes incluso a través de intervenciones de microcrédito y microfinanzas.
- Quedarán en cualquier caso excluidas las relaciones financieras con actividades económicas que, incluso de forma indirecta, obstaculicen el desarrollo humano y contribuyan a violar los derechos fundamentales de la persona.
- La Sociedad desempeña una función educativa ante los ahorradores y ante el beneficiario del crédito, responsabilizando el primero a conocer la destinación y las modalidades de empleo de su dinero, y estimulando el segundo a desarrollar con responsabilidad proyectual su autonomía y capacidades emprendedoras”.

⁴ El artículo 4 del Estatuto de Etica Sgr cita:

Etica Sgr promueve inversiones financieras en títulos de emisores que se distingan por su atención a las consecuencias sociales y ambientales de sus comportamientos. Etica Sgr se propone participar activamente, incluso delegando a otros sujetos, a las asambleas de socios de las empresas en las cuales invierte, y a ejercer los derechos de voto conectados a los títulos en cartera. Etica Sgr se propone representar los valores de las finanzas éticas en los mercados financieros y sensibilizar al público ante las inversiones socialmente responsables y ante la responsabilidad social de empresa. La actividad de la Sociedad está caracterizada por la máxima transparencia.

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



actividad del Grupo es:

- fuertemente dirigida a los principios de las Finanzas Éticas;
- presta atención a considerar los riesgos no económicos consiguientes a las acciones económicas;
- dirigida a apoyar las actividades socio-económicas finalizadas al bien común de la colectividad y al beneficio social, ambiental y cultural.

Todo lo dicho anteriormente es conforme con las previsiones del Reglamento UE 2019/2088 y con la Guía BCE sobre riesgos climáticos.

Por consiguiente y en coherencia con cuanto declarado precedentemente, todo el sistema de remuneración del Grupo, los sistemas de evaluación del personal y los sistemas de reconocimiento económico de mérito (tanto para la parte fija como variable de la remuneración), están alineados con los objetivos estratégicos del Grupo y con las previsiones del Reglamento UE citado.

En el 2020 el Cda de **Banca Etica** discutió y posteriormente deliberó el documento “Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato” (n.d.t. Políticas y prácticas de remuneración del Grupo Banca Etica a favor de los consejeros de administración, de los empleados o de los colaboradores que no están unidos a la sociedad con una relación laboral subordinada) referido al año 2020, en las siguientes sesiones:

- 31/03/2020: deliberación del documento políticas de retribución y personal de relieve y asignación del premio n. 3 acciones a los empleados y banqueros ambulantes;
- 09/06/2020: deliberación del premio a dirigentes 2019

El documento se deliberó en la Asamblea social del 16 de mayo 2020 de Padova.

Asimismo el Cda deliberó en la sesión del 15 de diciembre 2020 la actualización del listado del personal de mayor relieve con la inserción de Chiara Meconi, contratada el 12 de mayo de 2020 con el cargo de Responsable de la Función de Conformidad.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Empresa matriz ha procedido a un análisis de las Disposiciones de la Banca d'Italia y a una declinación de las mismas para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado en las mismas (Sección I, par. 7), en base al cual «*los bancos definen políticas de remuneración e incentivación, respetando las presentes disposiciones, teniendo en cuenta las características y las dimensiones, además del riesgo y de la complejidad de la actividad desempeñada incluso respecto al eventual grupo de pertenencia*»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 business, y los consiguientes varios niveles de riesgo a los que resultan o pueden resultar expuestas las Sociedades pertenecientes.

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

La actividad de la Banca presta particular atención a las necesidades financieras de las

⁶ Circular Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV – Capítulo 2, - Sección I, 7. Criterio de proporcionalidad.



personas socias y se propone como banco que se preocupa de aspectos económicos, sociales y financieros del territorio. Tal enfoque, en la medida en que pueda ser compatible, se extiende también a la participada.

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

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

Constituyendo entonces, según las Disposiciones, "*Bancos de menores dimensiones o complejidad operativa*", la Banca ha considerado oportuno no aplicar las siguientes disposiciones:

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

Con la deliberación del 9 de junio 2020 la Empresa matriz ha constituido el Comité Remuneraciones con la composición y funciones que se precisan a continuación en el punto C.

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

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

Debido a la entrada en vigor del Reglamento del 5.12.2019 de ejecución de los artículos 4-undecies y 6, coma 1, letras b) y c-bis), del TUF para la incorporación y la modificación de la disciplina en vigor de las disposiciones previstas en la Directiva MiFID2/MiFIR que ha sustituido el Regolamento Congiunto Consob Banca d'Italia del 31 de octubre 2007⁷, **Etica Sgr** ha procedido en el 2020 al análisis de las nuevas disposiciones con la finalidad de comprobar el impacto de las mismas en las "Politiche e Prassi di Remunerazione" (n.d.t. Políticas y Prácticas de Remuneración) de la Sgr.

En base a dicho análisis, y teniendo en cuenta el rápido crecimiento del patrimonio durante el 2020, Etica Sgr satisface los requisitos para poder ser definida gestor significativo, compartiendo la valoración durante el Consejo de Administración del 28 de febrero 2020 en el que se analizaron los datos patrimoniales actuales y prospectivos, y se analizaron las repercusiones en términos de adaptaciones normativas necesarias que derivan de tal nueva cualificación.

Según dicha evaluación, la Sgr ha considerado relevante, motivo por el que resulta interesante, la parte del Reglamento correspondiente a los requisitos normativos aplicables a los gestores significativos, y se ha adaptado a todos los requisitos previstos para dicha tipología

⁷ El Reglamento se aplica a partir del 4 de enero 2020. A partir de dicha fecha ya no es aplicable el Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob del 2007 y s.m.i. (n.d.t. sucesivas modificaciones e integraciones), dado que el Reglamento sustituye, en las correspondientes materias, la disciplina contenida en el mismo.

de gestores, para estar preparados en el momento en el que se alcance el nivel.

Etica Sgr externaliza la gestión financiera de sus propios OICVM a Anima Sgr, no tiene personal que gestione directamente las carpetas de los OICVM: por consiguiente algunos ajustes normativos no han encontrado aplicación en las políticas de remuneración.

Las funciones de control de la Sgr se coordinan con las de la Empresa matriz, captando las directrices emanadas por la misma.

En cuanto gestor significativo, Etica Sgr en conformidad con el art. 44 (Comité Remuneraciones) del REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF- PARTE 4 31 1. (n.d.t. Reglamento de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, coma 1, letras B) y C-BIS), del TUF-parte 4 31 1.) no ha constituido un comité remuneraciones específico dado que, en base a la excepción normativa prevista por el Reglamento, la Empresa matriz ha instituido su propio Comité Remuneraciones (con deliberación del 31 de marzo de 2020 del Consejo de Administración) durante el 2020. Dicho comité ejerce sus funciones para todo el Grupo.

A. IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL DE MAYOR RELEVANCIA

Para aplicar el párrafo 6 de las Disposiciones de la Sección I y del Reglamento delegado (UE) del 4 de marzo de 2014, n.604, la Banca ha conducido una evaluación para identificar la “categoría del personal de mayor relevancia” (es decir, el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la Banca, considerando los 15 criterios cualitativos y los 3 criterios cuantitativos) previstos por el Reglamento citado más arriba.

El **proceso** de identificación del Personal de mayor relevancia ha seguido las siguientes fases:

1. identificación de los criterios generales que guían la evaluación y que se definen del siguiente modo:
 - a) participación al riesgo aportado al Grupo de las diferentes figuras apicales de las Sociedades del Grupo y verificación de la participación a los resultados en clave prospectiva;
 - b) análisis de las responsabilidades, del nivel y de las delegaciones individuales previstas en base a la efectiva autoridad y responsabilidad conferida, excluyendo por lo tanto, aquellos que trabajan bajo el control del órgano de gestión o de la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o sin poderes discrecionales;
 - c) análisis del contexto organizativo funcional en el que se desarrollan las actividades;
2. análisis puntual de los 15 criterios cualitativos contenidos en el reglamento citado más arriba (que dependen del papel/posición en la organización, o de la implicación en la asunción de riesgos), valiéndose de una matriz de control específica;
3. análisis puntual de los 3 criterios cuantitativos previstos por el Reglamento citado anteriormente, (basados en la remuneración total atribuida al trabajador, tanto en términos absolutos como relativos respecto al resto del personal), efectuando un análisis puntual de todo el personal, considerando su retribución, la Unidad Operativa de pertenencia y el efectivo perfil de riesgo.

En concreto el tercer criterio cuantitativo (art. 4 punto1, sub c del Reglamento citado más arriba) prevé que entre en dicha categoría el personal cuya remuneración se coloque en el mismo intervalo de retribución de los sujetos que tienen un impacto sustancial en el perfil de



riesgo de la entidad, sin considerar los que pertenecen a las funciones de control, de apoyo y los miembros del órgano de gestión en su función de supervisión estratégica.

Como previsto por el Reglamento 604/2014, art. 4, punto 2, sub a) y b) la Empresa matriz ha decidido excluir de tal previsión el personal que no tenga un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la entidad porque el mismo:

- ejerce actividades profesionales y tiene poderes solo en unidades operativas no relevantes;
- no tiene impacto sustancial en el perfil de riesgo de la unidad operativa de relevancia.

El proceso y la evaluación global ha sido llevados a cabo por la Dirección, en colaboración con el Coordinador Políticas Recursos Humanos de Grupo y el Responsable de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, que ha involucrado las varias funciones de las respectivas competencias, para pasar más tarde al CdA para su correspondiente evaluación y consecuente deliberación.

La relevancia del personal ha sido aplicada teniendo en cuenta también, el principio de proporcionalidad en el modelo organizativo y de gobierno corporativo de la Banca, su perfil dimensional, la gestión de los riesgos y el plan de desarrollo comercial llevado a cabo.

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente, para el 2021 se han identificado, como personal de mayor relieve, siguiendo los criterios indicados, los siguientes 27 sujetos de la **Empresa matriz Banca Etica**⁸:

1. pertenencia al órgano de gestión en sus funciones de gestión y supervisión estratégica (ref. punto 1 y 2 Reg. UE 604/2014 art. 3): los Componentes del Consejo de Administración, en concreto:
 - 1.1 Fasano Anna – Presidente;
 - 1.2 Baranes Andrea – Vicepresidente;
 - 1.3 Sasia Santos Pedro Manuel – Vicepresidente;
 - 1.4 Bacciotti Elisa;
 - 1.5 Carlizzi Marco;
 - 1.6 Di Stefano Andrea;
 - 1.7 Farré Torras Arola;
 - 1.8 Galati Marina;
 - 1.9 Izzo Raffaele;
 - 1.10 Lamberto Floristan Adriana;
 - 1.11 Palladino Giacinto;
 - 1.12 Sbraccia Natalino;
 - 1.13 Soldi Aldo.
- 2) pertenencia a los altos dirigentes: (ref. punto 3 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 2.1 el Director General – Alessandro Messina;
 - 2.2 el Vicedirector General – Nazzareno Gabrielli.
- 3) responsabilidades de funciones de gestión de riesgos, de control de conformidad o de la función de auditing interno (ref. punto 4 Reg. UE 604/2014 art. 3):
 - 3.1 el Responsable del Función de Conformidad – Chiara Meconi;
 - 3.2 el Responsable de la Función Anti blanqueo – Francesco Pacchin;
 - 3.3 el Responsable de la Función Auditing Interno – Enrico Scapin;
 - 3.4 el Responsable de la Función Risk Management – Guido Galieti.
- 4) responsabilidades de una unidad operativa de relevancia (ref. punto 6 Reg. UE 604/2014

⁸ Algunos de estos sujetos, seleccionados en el proceso de identificación de la categoría del Personal de mayor relevancia, responden contemporáneamente a más de uno de los requisitos previstos en el Reglamento UE 604/2014 tanto cualitativos como cuantitativos. En resumen, en el listado actual se ha tenido en cuenta uno solo de los mismos.



art. 3):

- 4.1 el Responsable del Departamento de Gobierno – Ferdinando Lenzi;
 - 4.2 la Responsable del Departamento de Organización – Marianna Calabrò;
 - 4.3 el Responsable del Departamento Propuesta de Finanzas Éticas – Andrea Tracanzan;
 - 4.4 el Responsable del Departamento de Redes y Canales de Relaciones Italia – Riccardo Dugini;
 - 4.5 el Responsable del Departamento España - Alessandro Celoni hasta el 31/1/2021 y Paola Zanet a partir del 1/2/2021;
 - 4.6 el Responsable del Departamento Créditos - Sandro Antonioli.
- 5) responsabilidades de la Función Finanzas (ref. punto 9 Reg. UE 604/2014 art. 3):
- 5.1 el Responsable Oficina Finanzas - Claudio Gasponi;
 - 5.2 el Responsable Gestión Tesorería - Piergiorgio Biasin..

El personal de relevancia está sometido al sistema de evaluación en vigor para todos los empleados del banco que comprende un proceso que se desarrolla en varias fases:

- asignación de objetivos de rendimiento al principio del periodo de evaluación y el análisis contextualizado de necesidades formativas;
- un momento de control a mitad del periodo;
- la evaluación final al principio del año sucesivo con la asignación de nuevos objetivos.

Al proceso de evaluación no se conectan directamente reconocimientos económicos variables.

Ha sido prevista la revisión del proceso de identificación del personal de relieve cada vez que haya una revisión organizativa que modifique los perfiles de riesgo del personal implicado y las efectivas responsabilidades actuadas.

Por lo que respecta la sociedad participada **Etica Sgr**, aplicando el párrafo 3 del Anexo 2 del Reglamento, la Sociedad ha conducido una autoevaluación con la finalidad de identificar la “categoría del personal de mayor relevancia” (o el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la Sgr); en dicha actividad se han tenido en consideración tanto criterios:

- cualitativos (asociados a la función/posición en la organización, o a su involucración en la asunción de riesgos);
- criterios cuantitativos (basados en la remuneración total atribuida al trabajador, tanto en términos absolutos como relativos, respecto al resto del personal) previstos por el Reglamento delegado (UE) del 4 marzo 2014, n.604;
- criterios dictados por el Anexo 2 del Reglamento, en el párrafo 3 “Identificación del personal de mayor relevancia”.

Hay que precisar que, por lo que respecta a los criterios cualitativos, se han identificado los responsables en base a la efectiva autoridad y responsabilidad conferida, excluyendo por lo tanto, aquellos que trabajan bajo el control del órgano de gestión o de la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o sin poderes discrecionales. El personal que se relaciona directamente con los Órganos con Funciones de Supervisión Estratégica, Gestión y Control, forma parte del personal de mayor relevancia.

En base a estos criterios se han identificados los siguientes sujetos de Etica Sgr:

1. Los Componentes del Consejo de Administración;
2. El Director General;
3. El Vicedirector General;
4. El Responsable de la Función de Risk Management (como responsable de la función de



control);

5. El Responsable de la Función de Conformidad y Anti blanqueo (como responsable de la función de control).

Se han identificado como “risk takers” en Etica Sgr para el año 2021 las siguientes 13 personas físicas:

Consejo de Administración:

- Ugo Biggeri - Presidente
- Cesare Antonio Pozzi – Vicepresidente
- Carlo Capotorti
- Marco Carlin
- Marco Carlizzi
- Stefania Di Bartolomeo
- Federica Ielasi
- Grazia Orlandini
- Soldi Aldo
- **Director General:** Luca Mattiazzi
- **Vicedirector General:** Roberto Grossi
- **Responsable Función de Risk Management:** Paolo Capelli
- **Responsable de la Función Conformidad y Anti blanqueo:** Gabriella Fierro hasta el 31 de enero 2021.

Desde el 1 de febrero 2021 la función se ha externalizado a la Empresa matriz y el encargo ha sido asumido por la Función Conformidad por parte de Chiara Meconi, responsable para la misma función en la Empresa matriz, y para la Función Anti blanqueo por parte de Francesco Pacchin, responsable de la misma función en la Empresa matriz.

No ha sido previsto entre los risk takers el Responsable de la Función de Auditing Interno, dado que dicha función se ha centralizado en la Empresa matriz.

La Asamblea de Etica Sgr del 29 de abril de 2020 ha renovado el Consejo de Administración estableciendo, respetando cuanto establecido en el estatuto, la reducción del número de miembros del mismo pasando de 11 a 9.

Etica Sgr ha delegado la gestión financiera de sus OICVM a Anima Sgr, con obligaciones equivalentes en materia de políticas de remuneración, cuya política de remuneración se ha considerado idónea.

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

Como para la Empresa matriz, el personal empleado de mayor relevancia de Etica Sgr ha sido sometido al sistema de evaluación en vigor para todos los empleados de la Sociedad.

Ha sido prevista la revisión del proceso de identificación del personal de relieve en todas las ocasiones en las que haya una revisión organizativa que modifique los perfiles de riesgo del personal involucrado y las efectivas responsabilidades actuadas.

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

- 1) pertenencia al órgano de gestión en sus funciones de gestión y de supervisión estratégica (ref. punto 1 y 2 Reg. UE 604/2014 art. 3): los Componentes del Consejo de Administración, en concreto:
 - 1.1 Giuglietti Gabriele (Presidente - empleado Banca Etica);

1.2 Zagaria Matteo (Administrador Delegado).

No se ha incluido entre el personal de relieve el único empleado presente en la sociedad porque no cubre una posición tal que incida de forma sustancial en el perfil de riesgo de la misma sociedad.

B. ÓRGANOS DE LA SOCIEDAD

El sistema de remuneración de los órganos sociales de las componentes del Grupo se inspira en los principios mutualistas típicos de las “banche popolari” (n.d.t. cajas de ahorros), apuntando a conjugar profesionalidad y sostenibilidad, y garantiza el respeto de la norma en vigor, incluidas las Disposiciones de Vigilancia en materia de organización y gobierno corporativo de los bancos, emanadas por la Banca d'Italia.

Las actuales retribuciones atribuidas a Administradores y Síndicos de la Empresa matriz se han deliberado en la Asamblea del 18 de mayo de 2019.

El sistema de remuneración de los órganos sociales de Etica Sgr apunta a conjugar profesionalidad y sostenibilidad, y garantiza el respeto de la normativa en vigor.

Los honorarios atribuidos a los órganos Sociales de la Sociedad se han deliberado respectivamente para el trienio 2020 - 2022 por el Consejo de Administración de la Asamblea de las Socias y Socios del 29 de abril 2020, mientras para el trienio 2019 -2021 por el Colegio de Síndicos de la Asamblea de Socias y Socios del 30 de abril 2019.

B.1) ADMINISTRADORES

Los Administradores de la Empresa matriz **Banca Etica** son destinatarios de:

- Retribuciones fijas diferenciadas en función del cargo asumido de:
 - Presidente;
 - Vicepresidentes;
 - Presidente del Comité Ejecutivo;
 - Componentes del Comité Ejecutivo;
 - Presidente Partes Vinculadas;
 - Componente Partes Vinculadas;
 - Referente Controles;
 - Referente Portador de valores España;
 - Referente Portador de valores Italia;
 - Componente Organismo de Vigilancia;
 - Consejeros;
- de una prima de presencia establecida por la Asamblea;
- del reembolso de los gastos sostenidos efectivamente para el cumplimiento de sus funciones;
- de una póliza de seguros de “accidentes” y de una póliza de seguros con “responsabilidad civil”.

Ha sido prevista una prima de presencia para cada reunión del Comité de Partes Vinculadas.

El Consejo de Administración puede establecer además, la eventual remuneración de los Administradores que recubren cargos particulares, en proporción al empeño y a las responsabilidades asumidas.

Los Administradores de **Etica Sgr**:

- son destinatarios solamente de una retribución fija y de una prima de presencia establecida por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el



- cumplimiento de sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral;
- no son destinatarios de ninguna componente variable de remuneración; tampoco de aquellas conectadas a índices de rentabilidad o útiles, a excepción de la prima de presencia.

Los Administradores de Etica Sgr son todos no ejecutivos.

La asamblea de la Sociedad puede establecer además, la eventual remuneración de los Administradores que recubren particulares cargos, en proporción al empeño y a las responsabilidades asumidas.

Se precisa que durante el año 2020:

- Un componente del Consejo de Administración cesante de Etica Sgr ha formado parte del Organismo de Vigilancia hasta mayo y ha percibido un honorario por dicha actividad, otro componente de nuevo Consejo de Administración de Etica Sgr a formado parte del Organismo de Vigilancia a partir de Junio, en sustitución del precedente, y ha percibido un honorario por dicha actividad (por el renuevo del Consejo en abril de 2020).
- Dos de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr han formado parte del Comité de Inversiones y han percibido un honorario por dicha actividad.
- Uno de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr ha sido nombrado Responsable del Control de las actividades llevadas a cabo por la Función de Auditing Interno y ha percibido un honorario por dicha actividad.

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

De conformidad con lo previsto en el párrafo 16 del IAS 24, las informaciones acerca de los honorarios correspondidos a los Administradores, se citan en la parte H de la Memoria de las Cuentas Anuales en el ámbito de las informaciones sobre las retribuciones de los dirigentes con responsabilidades estratégicas.

Los Administradores de **Cresud Spa**:

- son destinatarios de eventuales compensaciones fijas, establecidas por la Asamblea y del reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva del desempeño de la propia actividad laboral.

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

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

La Empresa matriz se ha dotado además de un reglamento interno (Reglamento Participaciones Societarias – última actualización, deliberación de Cda 17.12.2019 y actualizado con deliberación del Cda del 31/03/2020) que disciplina las retribuciones y los límites de acumulación a los cargos de Consejero en las sociedades participadas.

En concreto, tal reglamento prevé que los Consejeros de Administración que, con un encargo por parte de Banca Etica, se sienten en Consejos de Administración de Sociedades participadas o no participadas, puedan retener cualquier honorario que, de cualquier forma, tuvieran que percibir por parte de la Sociedad a cuyo Consejo participan.

En caso de que dicha Sociedad no prevea primas de presencia, la Banca les reconocerá,



por cada sesión de los órganos corporativos a las que participen, una prima de presencia igual a la prevista por las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica.

En caso de que dicha sociedad prevea una prima de presencia inferior a la que se reconoce por la Banca en función del tiempo por sus propias sesiones de los órganos corporativos, la Banca reconocerá, por cada sesión de los órganos corporativos a los que participan, un importe a integrar hasta igualar el importe de la prima de presencia prevista para las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica.

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

B.2) SÍNDICOS

Los Síndicos de **Banca Etica** y de **Etica Sgr** son destinatarios:

- de una remuneración fija establecida por la Asamblea para el Presidente del Colegio y para los síndicos efectivos, de una prima de presencia por la participación a cada reunión del Consejo de Administración y/o del Comité ejecutivo, además del eventual reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones;
- no son destinatarios de ninguna componente variable o vinculada a resultados empresariales;

Los Síndicos de **Cresud Spa** son destinatarios:

- de una remuneración fija establecida por la Asamblea, de una prima de presencia por la participación a las asambleas de los socios, además del eventual reembolso de los gastos efectivamente sostenidos para el cumplimiento de sus funciones;
- no son destinatarios de ninguna componente variable o vinculada a resultados empresariales;

Los Síndicos de la Empresa matriz disponen de una póliza de seguros de “accidentes” y de una póliza de seguros de “responsabilidad civil”.

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

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

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

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

Para la **Empresa matriz** el reconocimiento económico ha sido previsto para la figura del Presidente del OdV (n.d.t. Órgano de Vigilancia) y del consejero del Cda, componente del OdV. Los demás componentes del Comité son o personal empleado, o pertenecientes a otros órganos corporativos, y no ha sido prevista ninguna remuneración específica para tal cargo.



Para Etica Sgr: para los miembros del Órgano de Vigilancia (OdV) constituido conforme al D. Leg. 231/01 ha sido prevista como reconocimiento económico una retribución fija. Para el 2020 dicha retribución ha sido reconocida a la figura del Presidente (Presidente del Colegio de Síndicos de la Sociedad) y para el segundo componente del OdV que es consejero; el tercer componente del Órgano, non ha percibido ninguna remuneración ya que es un empleado de la Sociedad.

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

Para Banca Etica y Etica Sgr, la compensación que corresponde al sujeto encargado de la revisión legal de cuentas, conforme al D.Leg. n. 39/2010, la determina la Asamblea en el acto de entrega del cargo y por toda la duración del mismo, en línea con las retribuciones del mercado, una vez consultado el Colegio de Síndicos.

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

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

La Empresa matriz Banca Etica y Etica Sgr, respetando todo lo previsto por las Disposiciones y por el Reglamento, han definido el proceso de adopción y control de las políticas de remuneración, conforme a las Disposiciones y al Reglamento. Con este propósito, se evidencia que, en concordancia con cuanto previsto por la normativa, las políticas y las prácticas de remuneración que el Grupo ha adoptado, están alineadas con los principios declarados en los códigos éticos de las sociedades y con la Política de los Recursos Humanos de Grupo, deliberados por el Cda de la Empresa matriz el 14 de octubre de 2014, las estrategias y los objetivos empresariales de largo plazo, vinculadas con resultados empresariales, oportunamente ajustados para tener en cuenta todos los riesgos, coherentes con los niveles de capital y liquidez necesarios para afrontar las actividades emprendidas y, en cualquier caso, tales como para evitar incentivos distorsionados que puedan inducir a violaciones normativas o a una excesiva asunción de riesgos para la Banca y para el Grupo.

La adherencia del sistema retributivo a los valores fundacionales representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada a la materia por parte de la Asamblea, del Comité de Remuneraciones de Grupo, del Comité por las Políticas del Personal de Grupo, de la Dirección General y de las Funciones de control, a las cuales corresponde el deber de promover una cultura empresarial orientada hacia el respeto, no solo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y que, en función de sus títulos, deben pronunciarse.

A dichos Órganos y Funciones se les solicita además, que se expresen acerca de la corrección de las Políticas de retribución.

En concreto:

C.1 LA ASAMBLEA

Para **Banca Etica** la Asamblea Ordinaria de los Socios, tal y como previsto por el Estatuto en el art. 25 bis:

- determina el importe de la retribución que corresponde a los Administradores y a la Sociedad de revisión encargada del control contable;
- determina el importe de la retribución que corresponde a los Síndicos;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los eventuales planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores, incluidos los que tienen cargos particulares, de los síndicos, de empleados o de colaboradores que no estén unidos a la sociedad por medio de un contrato de trabajo subordinado;
- aprueba los criterios para la determinación de la compensación que hay que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dicha compensación en términos de anualidades de la retribución 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 actuación de las políticas de remuneración aprobadas. Quedan en cualquier caso excluidas las compensaciones basadas en instrumentos financieros o bonus conectadas a resultados económicos para los componentes del Colegio de Síndicos.

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

- establece las compensaciones que corresponden a los órganos nombrados por la misma;
- delibera acerca de todas las materias remitidas en virtud de la ley y del Estatuto;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los eventuales planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores, incluidos los que tienen cargos particulares, de los síndicos, de empleados o de colaboradores que no estén unidos a la sociedad por medio de un contrato de trabajo subordinado;
- aprueba los criterios para la determinación de la compensación que hay que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dicha compensación en términos de anualidades de la retribución 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 el aumento del grado de concienciación y el monitoreo de los accionistas por lo que respecta a los costes totales, a los beneficios y a los riesgos del sistema de remuneración e incentivación elegido. A la Asamblea se le pone a disposición una información clara y completa sobre las políticas y sobre las prácticas de remuneración e incentivación que se van a adoptar; dicha información pretende hacer comprensibles: las razones, las finalidades y las modalidades de actuación de las políticas de remuneración, el control que se aplica a las mismas, las características por lo que respecta a la estructura de las compensaciones, su coherencia respecto a las direcciones y a los objetivos definidos, la conformidad con la normativa aplicable, las posibles modificaciones respecto a sistemas ya aprobados, la evolución de las dinámicas retributivas, incluso respecto a la tendencia del sector.

A la Asamblea se le asegura, además, una información por lo menos anual sobre las modalidades con las que se han aplicado las políticas de remuneración e incentivación (la llamada información ex post), subdivididas en cargos y funciones.

Para **Cresud Spa** la Asamblea ordinaria nombra los administradores, los síndicos y el presidente del Colegio de Síndicos y determina la compensación de los mismos.

C.2 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



Los Consejos de Administración de la **Banca Etica** y de **Etica Sgr**, según lo previsto en la Circular de la Banca d'Italia n. 285 y CRD IV, en el Reglamento, en las Disposiciones en materia de Transparencia de las operaciones y de los servicios bancarios y financieros, aseguran que los sistemas de remuneración e incentivación adoptados estén delineados según criterios claros, cuantificables y coherentes con las decisiones globales de la Banca y de Etica Sgr en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos de largo plazo, transparencia y corrección en las relaciones con la clientela, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

En tal ámbito, considerando las competencias establecidas por la ley con respecto a la determinación de los honorarios de los Administradores y de los Síndicos, atribuidas en la Asamblea de las personas socias, respetando las deliberaciones en materias asumidas siempre por la Asamblea de las Socias y Socios, los Consejos de Administración:

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

El Consejo de Administración de Banca Etica garantiza que la parte variable subyacente al sistema de remuneración de la Banca, sea coherente con el Risk Appetite Framework (RAF).

Para Etica Sgr el Consejo de Administración asegura que dichos sistemas de remuneración sean coherentes con las decisiones globales del gestor en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos de largo plazo, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

Para el Consejo de Administración de **Cresud Spa** no hay evidencias específicas en materia de políticas de retribución, pero se toma como referencia, en un sentido amplio, a los poderes designados en términos de administración ordinaria.

C.3 COMITÉ DE REMUNERACIÓN

El Cda de la Empresa matriz con deliberación del 9 de junio de 2020 ha decidido dotarse del Comité Remuneraciones de Grupo que también desempeña funciones para Etica Sgr, sociedad controlada, teniendo en cuenta debidamente sus particularidades bajo un perfil operativo y asegura el respeto de las disposiciones específicas del reglamento de la Banca d'Italia de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, coma 1, letras b) y c-bis) del TUF que se pueden aplicar al mismo.

El Comité se compone de tres a cinco miembros, elegidos entre los Consejeros de administración, todos no ejecutivos y, en su mayoría dotados de requisitos de independencia previstos por los artículos 147 ter co. Y 148 co. 3 del D.leg. 58/1998 Texto Único de las Finanzas, por la Circular Banca d'Italia 263/2006, Título V capítulo 5 además del art. 31 del Estatuto del Banco.

Los componentes del Comité también poseen conocimientos de forma colectiva, capacidades y competencias adecuadas, de forma general, sobre las políticas y prácticas de remuneración.

El Comité tiene funciones consultivas y propositivas para la determinación de los honorarios de los administradores y de la dirección general de las sociedades del grupo, además de las políticas de remuneración del personal de las sociedades del grupo.

En particular:

- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios de administradores, síndicos, directores generales y vicedirectores generales, además del honorario por la eventual atribución de las funciones de Órgano de Vigilancia según el D.Leg. 231/2001, para el Banco y las sociedades del grupo;
- reviste un papel consultivo para las propuestas deliberadas por el CdA y para exponer a las Asambleas de las controladas para la fijación de 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 son decididos por el Consejo de Administración, además de materia de determinación de los criterios para la remuneración del restante “personal de mayor relevancia” identificado;
- examina periódicamente la adecuación, coherencia complessiva y la concreta aplicación de la política para la remuneración de los administradores y del personal de mayor relevancia, y expresa su parecer acerca de las políticas sobre la remuneración que se exponen sucesivamente al consejo de administración y a la Asamblea de Socias y Socios;
- asegura la participación de las funciones empresariales competentes en el proceso de elaboración y control de las políticas y prácticas de remuneración;
- dedica particular atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración:
 - a) tenga en cuenta de 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 de la Banca y de cada sociedad individual del grupo;
- colabora con los demás comités internos del Consejo de Administración y en particular con el Comité Control de Riesgos y el Comité Nóminas;
- proporciona una adecuada respuesta acerca de la actividad desempeñada al Consejo de Administración, al Colegio de Síndicos y a la Asamblea.

C.4 COMITÉ RIESGOS DE GRUPO

Siempre con deliberación del 9 de junio 2020 el Cda de la Empresa matriz, ha decidido dotarse del Comité Riesgos de Grupo, que también desempeña funciones para Etica Sgr, sociedad controlada, con las mismas características del Comité Remuneraciones en términos de número de componentes, independencia y profesionalidad de los mismos.

El Comité Riesgos se asegura entre otras funciones, sin perjuicio de las competencias del comité remuneraciones, que los criterios que subyacen al sistema de remuneración de la Banca sean coherentes con el RAF.

C.5 COMITÉ PAR LAS POLÍTICAS DEL PERSONAL DE GRUPO

A partir de febrero de 2016 (deliberación del Cda del 8/2/2016) el Grupo utiliza un Comité para las Políticas del Personal de Grupo. La deliberación del Cda de la Empresa matriz del 16 de julio de 2020 (validez a partir del 1 septiembre de 2020) ha actualizado la composición y los objetivos del mismo.

Al Comité ahora participan:



- la persona del Cda de la Empresa matriz delegado para el personal, que lo preside;
- los Directores Generales de las sociedades del Grupo;
- el Coordinador de las Políticas de los Recursos Humanos de Grupo;
- los responsables de las Oficinas del Personal de las sociedades del Grupo.

El Comité tiene competencias para instruir y proponer líneas de dirección estratégica de Grupo en relación con:

- políticas de contratación, retributivas y de retención;
- carreras profesionales y sistemas de evaluación;
- políticas de bienestar organizativo y de conciliación del tiempo de vida y trabajo;
- políticas formativas;
- cultura organizativa y comunicación interna.

El Comité presenta, para las deliberaciones de su competencia, al Cda de la Empresa matriz, al nuevo constituido Comité Remuneraciones por lo que respecta las propuestas de dirección relativas a las políticas retributivas y se consulta con la Dirección General de la misma con la ocasión de la estipulación de acuerdos con las Organizaciones Sindicales.

C.6 LOS DIRECTORES GENERALES

A partir del 2016, con la sesión del 8 de febrero, el Cda de **Banca Etica** ha deliberado, tal y como previsto por el art. 47 del Estatuto: "Funciones de la Dirección General" (modificado con Asamblea extraordinaria del 28 noviembre de 2015), delegar al Director General todas las decisiones relativas a contrataciones (excepto para lo que está previsto en el punto 2.1 del Reglamento del Personal⁹), salarios, promociones y medidas disciplinarias del personal de las categorías de las funciones profesionales y de los cuadros directivos.

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

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

Para Etica Sgr, la Junta Extraordinaria del 26 de abril del 2018, aprobó modificaciones al Estatuto de la Sociedad por lo que respecta exclusivamente los poderes del Director General en tema de personal. Tales modificaciones han sido aceptadas por el Consejo de Administración de Etica Sgr con la deliberación del 30 de mayo de 2018 que ha aprobado un nuevo esquema general de los poderes otorgando, en base a cuanto previsto en el Estatuto, al Director General los poderes para velar por temas como contrataciones, honorarios, promociones y sanciones disciplinarias (excluido el despido) para todo el personal empleado comprendido en las categorías de las Funciones Profesionales y de los Cuadros Directivos.

Se ha mantenido la posibilidad para el Director General de proponer al Consejo de Admi-

⁹ La dirección tiene la posibilidad de proponer al Cda la exención del procedimiento ordinario previsto para las selecciones cuanto dicho anteriormente, cuando se hayan identificado ya candidatos idóneos, a través de contactos directos de la banca de personas que posean objetivamente los requisitos curriculares, experienciales y de valores buscados (intuitu personae). En estos casos la contratación tiene que ser deliberada por el Cda.

nistración en temas como contrataciones, honorarios, promociones y sanciones disciplinarias por lo que respecta a los dirigentes. Los únicos empleados encuadrados como dirigentes son el Director General y el Vicedirector General.

C.7 LAS FUNCIONES DE CONTROL

La adherencia del sistema retributivo a los valores fundacionales de la Banca representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada a la materia por parte de las funciones empresariales de control y de la función que tiene que gestionar los recursos humanos, a las cuales corresponde la labor de promover una cultura empresarial orientada al respeto, no solo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y que, en función de sus títulos, deben pronunciarse sobre la coherencia y la corrección de las políticas retributivas.

En concreto en **Banca Etica**:

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

Con la misma perspectiva de vigilar por la alineación con las políticas aprobadas y con las normativas ya existentes, la Función de Auditing Interno, colaborando con la Oficina Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, llevará a cabo inspecciones aleatorias en las cuentas internas de custodia y administración por lo menos del personal de mayor relieve. Se solicitará, en cualquier caso, al personal de mayor relevancia, a través de específicas declaraciones personales, que se comunique la existencia o la apertura de cuentas de custodia y administración en otros intermediarios, y de comunicar las operaciones y las inversiones financieras efectuadas que forman parte de las tipologías identificadas preventivamente que podrían incidir en los mecanismos de alineamiento a los riesgos y, de forma más general, la consecución de las finalidades de la presente disciplina.

En **Etica Sgr**:

- Función de Conformidad (Compliance): verifica que el sistema de premio empresarial sea coherente con los objetivos de respeto de las normas, del estatuto, del código ético u otros estándares de conducta aplicables al gestor de modo que sean oportunamente contenidos los riesgos legales y de reputación intrínsecos, sobre todo en las relaciones con la clientela;
- Función de control del riesgo (Risk Management): evalúa el impacto de las varias figuras



en el perfil de riesgo de la sociedad, y cómo incide la estructura de la remuneración variable en el perfil de riesgo, posiblemente evaluando y convalidando los datos relativos en función de los posibles riesgos. Con dicha finalidad se precisa que habiendo delegado la gestión financiera de los fondos la actividad de control del Risk Management no se ejerce sobre la determinación variable del gestor;

- la Función de Revisión Interna (Auditing Interno): con la misma perspectiva de vigilar por la alineación con las políticas aprobadas y con las normativas ya existentes, la Función de Auditing Interno, colaborando con el Área Administración del personal, llevará a cabo inspecciones aleatorias en las cuentas internas de custodia y administración por lo menos del personal de mayor relieve. Se solicitará, en cualquier caso, al personal de mayor relevancia, a través de específicas declaraciones personales, que se comunique la existencia o la apertura de cuentas de custodia y administración en otros intermediarios, y de comunicar las operaciones y las inversiones financieras efectuadas que formen parte de las tipologías identificadas preventivamente que podrían incidir en los mecanismos de alineamiento a los riesgos y, de forma más general, la consecución de las finalidades de la presente disciplina;
- la función de revisión interna, centrada en la Empresa matriz, verifica, con una frecuencia como mínimo anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia. Los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo se presentan a la Asamblea anualmente.

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

D. PERSONAL EMPLEADO

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

Como ha sido especificado anteriormente, el Grupo asegura un equilibrio prudente entre la parte fija y variable de todo el personal incluidas las retribuciones del Director General y de los demás dirigentes, para no limitar la propia capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, en conformidad con los criterios evidenciados por el Reglamento. Por lo tanto, el peso de todos los componentes variables atribuibles al conjunto de sujetos indicados más arriba, no excederá el 15% de la retribución fija anual bruta de los mismos.

D.1 RETRIBUCIÓN FIJA

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

Los Consejos de Administración y las Direcciones, en coherencia con los poderes atribuidos, pueden intervenir en la parte fija de la retribución, teniendo en cuenta la importancia estratégica del recurso y de la calidad del trabajo desempeñado por el mismo.

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

- sueldo;

- posibles pagos, relacionados con la antigüedad en servicio, previstos por el convenio colectivo de trabajo;
- otros elementos constantes en el tiempo, previstos en el convenio colectivo de trabajo o en la Normativa Interna (como por ejemplo las indemnizaciones por traslado, asignación para el comedor, pagos por servicios adicionales de los QD (n.d.t. Directivos)), o fruto de pactos individuales reconocidos y motivados con la finalidad de adquirir o mantener particulares profesionalidades (como por ejemplo, eventuales emolumentos *ad personam*) o con la ocasión de cargos particulares de carácter continuo (por ejemplo: indemnizaciones, supermínimos, cargos clave);
- benefits: formas de retribución en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida y/o aquellos sujetos a régimen fiscal o contributivo previstos por la legislación vigente finalizados, por ejemplo, a apoyar una necesidad significativa de movilidad geográfica (ej. la libre utilización 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 por trabajo o para el trayecto casa – trabajo, ha deliberado con fecha 10/03/2020, el exclusivo uso colectivo de los coches en dotación y que, por lo tanto, no existan coches asignados personalmente como benefit. Las posibles excepciones son de competencia del Cda.

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

Banca Etica, como ya descrito anteriormente acerca de los Administradores, se ha dotado de un reglamento que disciplina los emolumentos y los límites de acúmulo a los cargos como Consejero en las sociedades participadas. En concreto, dicho reglamento prevé que los empleados de la Banca, que con un cargo atribuido por la misma, se sienten en consejos de administración de sociedades participadas, tienen que devolver a la Banca todos los pagos que, de cualquier forma, perciban de la misma Sociedad. Es una facultad del Director General reconocer a tales sujetos un pago adicional no superior al importe total de 5.000 Euros.

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

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

D.2 CRETRIBUCIÓN VARIABLE

Con la finalidad de:

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

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



Cresud Spa no prevé parte variable en la retribución de su empleado con excepción de la asignación de n. 5 acciones prevista para el 2020 (entregadas durante el 2021) a todo el personal del Grupo, como se indica a continuación.

En general, a los empleados del Grupo Banca Etica no les está permitido valerse de estrategias de cobertura personal con la finalidad de invalidar los efectos de alineación al riesgo de los mecanismos de retribución variable.

La retribución variable, extendida solo al personal empleado, está asociado, como se especifica a continuación, a resultados empresariales alcanzados por las Sociedades a las que pertenecen durante el año, a las responsabilidades individuales y a la calidad del trabajo desempeñado en términos de eficacia y eficiencia. No se han previsto sistemas de incentivación individuales y la parte variable se compone exclusivamente de:

- el premio empresarial, para el cuadro de directivos y las funciones profesionales y para los dirigentes, conforme a cuanto previsto en materia en el CCNL de referencia, como se especifica a continuación;
- un posible pago adicional conectado a un rendimiento merecedor en términos de calidad del trabajo realizado, eficacia y eficiencia y de responsabilidad asociadas a las funciones y/o al cargo desempeñado y no a los resultados individuales, como se especifica a continuación;
- posible forma de retribución variable garantizada con ocasión de la instauración de la relación laboral (compensación de ingreso, llamada bonus de bienvenida);
- posibles pactos de estabilidad.

Se subraya como, con la finalidad de asegurar un equilibrio prudente entre la parte fija y variable de la remuneración, para no limitar la capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, se ha establecido un límite máximo a la incidencia puede asumir el total de la parte variable anual bruta, respecto al total de la retribución fija anual bruta. Dicho valor límite es igual al 15%.

Cláusulas específicas de claw back disponen que, ante comportamientos fraudulentos o de culpa grave en perjuicio del intermediario, de comportamientos de los que haya derivado una pérdida significativa para la Banca, para Etica Sgr o para Cresud o de violación de las Instrucciones de Vigilancia o de las disposiciones empresariales en materia de políticas de remuneración, el empleado está obligado a devolver, totalmente o en parte, la retribución variable recibida. Dicha obligación está limitada a los 5 años sucesivos al pago del bonus.

La retribución variable del personal está sujeta al 100% a mecanismos de aplazamiento (identificados en el ejercicio sucesivo respecto a su maduración, en base al porcentaje contenido de cuota de remuneración variable que puede concederse respecto a la retribución fija) y de corrección ex-post (llamada malus) para tener en cuenta el rendimiento al neto de riesgos efectivamente asumidos o logrados y de la evolución de la situación patrimonial, con el éxito de los cuales se determina el importe que hay que corresponder en cada momento en relación con la dinámica de los resultados corregidos por los riesgos, de los niveles de fondos propios y de liquidez, del respeto de los objetivos de conformidad normativa y reglamentaria, etc.

Los criterios generales de la política de retribución son accesibles a todo el personal a los que se aplican, respetando el derecho de confidencialidad de cada sujeto. Se informa previamente al personal interesado acerca de los criterios utilizados para determinar la retribución y la evaluación de los resultados a los que está conectada la parte variable. La política de remuneración y el proceso de evaluación están documentados adecuadamente y expuestos de forma transparente a cada sujeto interesado.

D.2.1 Premio empresarial

Con respecto a **Banca Etica**:

Para los **Dirigentes de la Empresa matriz**: el CCNL de referencia, en el art. 10 prevé que sea la empresa a establecer los criterios para la atribución de un premio empresarial a los dirigentes (informando de ello a los organismos sindicales de categoría). Dado que las disposiciones contractuales no expresan parámetros específicos a los que esté asociado el premio en palabra, el importe lo determina el Consejo de Administración, en base a un mecanismo de cálculo preciso que ha sido deliberado en la sesión del 30 de marzo de 2021 y que se define del siguiente modo:

- se determina la base de cálculo como sigue: retribución bruta mensual a la cual se aplica el mismo mecanismo identificado para la definición del premio concedido a los empleados (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero 2017);
- a la base de cálculo definida de este modo, se aplica el siguiente mecanismo de determinación del premio:
 - 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 Cda de los objetivos asignados a los Dirigentes al principio del año, al interno del específico proceso de evaluación dedicado a ellos.

Tal mecanismo puede permitir alcanzar un máximo del 150% de la base de cálculo. El importe puntual del Premio empresarial se definirá con una sesión específica del Cda, no obstante los principios del documento acerca de las políticas de retribución.

Las informaciones acerca de la retribución correspondida a los Dirigentes se presentan en la Memoria del Balance individual y consolidado del ejercicio de cada componente del grupo.

- para el **Cuadro Directivo y las Funciones Profesionales de la Empresa matriz**: el pago está previsto en el art. 48 del CCNL de referencia para el personal italiano. La determinación se demanda a la contratación de segundo nivel en base a los resultados obtenidos por la Empresa matriz en el año en que se está calculando.

Mediante un acuerdo sindical del 10 de febrero de 2017, ha sido definido el nuevo sistema de cálculo del Premio empresarial, referido al resultado del balance 2016 y para los años sucesivos.

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

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

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

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

A esta base de cálculo, para condicionar la remuneración variable a indicadores que midan los riesgos de liquidez, de rentabilidad y de patrimonialización, se aplican sucesivamente mecanismos con niveles mínimos que se refieren a

- beneficio neto (rentabilidad);
- texas ratio (patrimonialización);



- LCR (liquidez añadida este año, referida a la concesión del premio 2020).

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

Con respecto a **Etica Sgr**

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

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

- ROE (indicador de rentabilidad);
- Relación cost/income (relación entre coste operativo y el margen de intermediación);
- la combinación de tres indicadores de carácter ambiental (consumo de papel para uso interno, de tóner y de electricidad).

La concesión del premio empresarial tiene lugar solo con la condición de que las cuentas anuales de la Sociedad presenten ganancias y que dicha concesión no comporte una pérdida en el resultado final.

De conformidad con las Disposiciones vigentes, a partir del premio concedido en junio 2021 (referido al ejercicio 2020), se señala la voluntad de introducir dos nuevos umbrales que condicionen la concesión:

- que el patrimonio de vigilancia sea superior por lo menos del doble del requisito patrimonial previsto por la normativa en vigor en cada momento;
- que la suma de los depósitos yacientes de las cuentas corrientes disponibles, y de los Créditos a breve deducidas las Deudas a breve, sea superior al importe del premio.

A este respecto se ha activado la necesaria fase de negociación con las organizaciones Sindicales Territoriales que se estima que podría concluirse antes de junio de 2021.

Después de un análisis profundo y minucioso del sistema de premiación llevada a cabo por el Director General con el apoyo del Función de Administración del Personal y de la Función Administración Control y Sostenibilidad, compartido con el Consejo de Administración en fecha 18 de octubre 2018, de acuerdo con las Organizaciones Sindicales Territoriales, han sido definidos los indicadores enunciados anteriormente, con la finalidad de medir los incrementos de rentabilidad, eficiencia e impacto ambiental, además de los criterios de determinación del Premio, y se ha suscrito un nuevo acuerdo en fecha 10 de diciembre de 2018 válido hasta el 31 de diciembre de 2021.

A partir del 7 de mayo de 2018 para Banca Etica y del 8 de mayo de 2018 para Etica Sgr, se han suscrito acuerdos con las Organizaciones Sindicales, a nivel de grupo bancario, para incluir la posibilidad de que parte del premio empresarial (ya a partir del pago del 2018 referido a los resultados de ejercicio del 2017) pueda beneficiarse en servicios welfare en grado de responder a las necesidades asistenciales y sociales del personal, conforme a la ley n. 208/2015 (Ley de Estabilidad para el año 2016) y sucesiva Ley n. 232/2016 (Ley de Presupuesto 2017).

Además el Cda de la **Empresa matriz**, una vez que se haya verificado la cobertura de los criterios de nivel mínimo identificados para la concesión del premio empresarial, en la junta del 30 de marzo 2021, análogamente a cuanto concedido en el 2020 (en función del ejerci-

cio2019), ha deliberado reconocer a todos los empleados y Consultores de Finanzas Éticas existentes en fecha 31/12/2020, n. 5 acciones de la Banca, para premiar el esfuerzo especial dedicado durante el año, reforzando de este modo los lazos con la identidad del Grupo BE.

El Plan de atribución de acciones tiene como objetivo motivar a los trabajadores y a los colaboradores de Banca Etica (empleados y Consultores de Finanzas Éticas), implicándolos en la consecución de los objetivos empresariales, y reforzando el sentimiento de pertenencia a la Banca y al Grupo.

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

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

El esfuerzo económico ha sido previsto en las Cuentas Anuales 2020 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de los Socios y las Socias del 2021.

La participada **Etica Sgr** también preverá un Plan de Atribución de acciones análogo para sus propios empleados con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo: tales acciones se reconocen después de la aprobación de la Asamblea de la Empresa matriz de mayo 2021.

Una retribución análoga de n.5 acciones se ha previsto para el único empleado de **Cresud Spa**.

D.2.2 Concesión adicional vinculada a rendimientos merecedores en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidad, relacionada con las tareas y/o la función desarrollada y no con los resultados individuales.

Para **Banca Etica**:

Para completar la componente variable de la remuneración, existe la posibilidad de reconocer, ante rendimientos excelentes y con perspectiva de motivar y “retention”, pagos una sola vez (incluso bajo forma de contribución para la alta formación de la que beneficia directamente el colaborador o la colaboradora) que – una vez verificadas las condiciones de acceso (“gate”) y los principales indicadores de resultado de Grupo y empresariales – están vinculados a la calidad del trabajo desempeñado, supervisado por el “Sistema de Evaluación”, coherente con las directrices de la Empresa matriz y de los costos previstos en el presupuesto y según criterios de selectividad y de mérito.

Para los Dirigentes tal posible pago lo determina el Consejo de Administración. Para el resto del personal empleado, el proceso se coloca dentro del sistema de evaluación anual y prevé la implicación de los responsables. Las evaluaciones y las propuestas de concesión de los importes en únicos excepcionales, se proponen al Director General, con la colaboración del Servicio Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

Para **Etica Sgr**:

Vinculada a rendimientos merecedores en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidad relacionada con las tareas y/o la función desarrollada y no con los resultados individuales. En concreto, la concesión consiste en el pago de una suma única extraordinaria de naturaleza discrecional y no continuativa, concedida en una única solución, con la finalidad de reconocer el particular empeño en el rendimiento laboral, espíritu de servicio, distinciones particulares en el rendimiento laboral, por ejemplo en términos de responsabilidad, con una perspectiva de valorización del crecimiento profesional.



Los criterios utilizados para la asignación de los reconocimientos están asociados a la calidad del trabajo desarrollado, supervisado por el sistema de evaluación que prevé la asignación de objetivos cuali-quantitativos.

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

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

La concesión sucesiva, dado que compondrá la parte variable de la retribución, tiene que permanecer por debajo del límite establecido que corresponde a un porcentaje del 15% de la parte variable respecto a la parte fija.

Etica Sgr externaliza la gestión financiera de sus propios OICVM a Anima Sgr, no tiene personal que gestione directamente las carpetas de los OICVM, no prevé premios vinculados a planes de incentivación a largo plazo para dicha gestión.

Por consiguiente, no ha previsto que por lo menos el 50% de la componente variable sea correspondida en cuotas o acciones de los OICVM gestionados.

D.2.3 Eventual bonus de bienvenida concedido según la normativa vigente.

Se especifica que la concesión de posibles bonus de bienvenida tiene que considerarse excepcional y reconocida solo en caso de contratación de nuevo personal y de forma limitada al primer año de empleo.

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

A todos los empleados del Grupo les corresponde el *Trattamento di Fine Rapporto* (n.d.t. Indemnización por cese de relación laboral) cuando cesa la relación laboral, como establece el art. 2120 c.c. y el CCNL de referencia.

No se han previsto beneficios de jubilación discrecionales.

El Grupo Banca Popolare Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados *Golden parachute* definidos por la Banca d'Italia y por el Reglamento Conjunto como todas las compensaciones (excepto las que ya están previstas por la ley) pactados individualmente en vista o en ocasión de la conclusión anticipada de la relación laboral o por el cese anticipado del cargo que corresponden al "personal de mayor relevancia".

Son una excepción los posibles importes reconocidos por medio de un acuerdo entre las sociedades del Grupo y el personal, por la composición de una controversia actual o potencial, calculados según la siguiente fórmula:

$$RGMM \times AS \times (100\% + FC\%)$$

Donde:

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

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

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

- rendimiento (rango entre -10 y +10)
- comportamientos profesionales: (rango entre -10 y +10)

- impactos sociales (cargos familiares y edad); (rango entre -10 y +10)
 - circunstancias específicas e interés empresarial; (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 ha sido expresamente previsto en las Disposiciones¹⁰, tales importes, así como el TFR y la indemnización por la falta de preaviso con los plazos establecidos por la ley, no entran en el cálculo del límite de la relación entre remuneración variable y fija.

Para todo el personal no están previstos otras compensaciones en caso de cese anticipado de la relación laboral con excepción de la eventual cláusula penal en un solo pago definida al interno de *Pactos de estabilidad*

D.2.5 Pactos de estabilidad

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

Tales pactos pueden estar compuestos por:

- un posible reconocimiento por parte de la Banca de un incremento de retribución progresivo, como parte fija de la retribución;
- una posible suma única excepcional (parte variable de la retribución) concedida después de 12 y después de 24 meses de servicio;
- una penal fija que se aplica en caso de rescisión anticipada por parte del trabajador/trabajadora o de una Sociedad del grupo, a tutela y en el interés de las dos partes.

Además se señala como las actividades de formación se definen en coherencia con la política de desarrollo de las Sociedades del Grupo y se implementan después de un análisis y evaluación de las necesidades formativas por parte de los Directores Generales y de los Responsables de las funciones empresariales.

Las actividades formativas con fuerte impacto en la Empresa o 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 un "Pacto de estabilidad" cuya duración se definirá con un acuerdo entre las dos partes y que prevé, a cargo del empleado que ha dimitido, el costo total de la formación sostenido por las Sociedades del grupo.

E. RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

La retribución de los responsables de las funciones de control interno se adecua a las responsabilidades y al papel desenvuelto. La parte variable de la remuneración dirigida a tal categoría del personal, es limitada y no puede, en cualquier caso, superar (como todo el personal del grupo) la medida del 15% de la retribución anual fija de los mismos sujetos, y está sujeta a cláusulas de claw back y malus. Dicha previsión se extiende también al Responsable de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

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

¹⁰ Circular Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV – Capítulo 2, - Sección III, 2.2.2 Golden Parachute



F) CONSULTORES DE FINANZA ETICA

Con deliberación del 8 de febrero de 2019 el Cda decidió establecer una nueva relación de colaboración, a través de un contrato de agencia en exclusiva, referida a nuevas figuras de Consultores financieros cuya introducción ha tenido lugar en el curso del 2020, los denominados “Consultores de Finanzas Éticas” (CFÉ)

Con fecha 17/12/2019 el Cda deliberó también un reglamento que define los valores de referencia y plantea las indicaciones generales para el cuadro normativo interno referido a estas figuras.

La remuneración de los CFÉ se calcula en base a comisiones, a través de una retrocesión fija definida para cada producto y servicio, en base a la masa a cargo de la clientela, que forman parte de la cartera asignada o adquirida.

Para garantizar “un nivel de vida digno”, en conformidad con nuestro Código Ético y los Principios Generales del presente documento, está previsto en una fase inicial de la relación de colaboración, una facturación mínima anual (acordada individualmente con los consultores financieros y en cualquier caso, no inferior a 20.000 Euros).

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.

El contrato de agencia preverá además una póliza sanitaria, facilidades para la hipoteca y productos BE, tutela en caso de maternidad o paternidad.

El porcentaje de retrocesión por tipo de producto no aumentará en base al aumento del volumen, de este modo, no tendrán lugar mecanismos para incentivar la venta.

Por lo que respecta las Disposiciones, por lo tanto tales componentes de remuneración deben considerarse “recurrentes” y equiparables a la remuneración fija del personal.

G) COLABORACIONES Y CARGOS PROFESIONALES

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

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

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

I) DISPOSICIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE RETRIBUCIÓN EN VIRTUD DE LA NORMATIVA SOBRE LA TRANSPARENCIA DE LAS OPERACIONES Y DE LOS SERVICIOS BANCARIOS Y FINANCIEROS

Como ha sido mencionado en la premisa del presente Documento, el 19 de marzo de 2019 la Banca d'Italia ha publicado las *Disposiciones en materia de Transparencia de las operaciones y de los servicios bancarios y financieros – Corrección de las relaciones entre intermediarios y clientes*, con las cuales se han puesto en práctica las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal encargado



de ofrecer productos bancarios y para terceros empleados de la red de ventas (Sección XI 2-quater).

Al interno de dicho marco normativo, se identifican como “*sujetos pertinentes*”, es decir el personal del intermediario que ofrece productos a clientes, interactuando con los mismos, además de aquellos a los que este personal responde jerárquicamente, las siguientes figuras de Banca Etica:

- Responsables de Sucursal
- Vice Responsables de Sucursal
- Colaboradores de Sucursal
- Banqueros Ambulantes
- Consultores de Finanzas Éticas
- Responsables de Área territorial
- Colaboradores de Área territorial

Con la finalidad de responder a las previsiones de la normativa citada más arriba, se precisa que:

- el Banco adopta políticas y prácticas de remuneración del personal y de terceros empleados a la red de ventas:
 - coherentes con los objetivos y los valores empresariales y las estrategias de largo plazo;
 - inspiradas en criterios de diligencia, transparencia y corrección en las relaciones con la clientela, limitación de riesgos legales y de reputación, tutela y fidelización de la clientela, respeto de las disposiciones de auto-disciplina que podrían aplicarse;
 - que no prevén ningún sistema de incentivación y premiación individual fundado exclusivamente en el alcance de los objetivos cuantitativos y que no constituyan de ningún modo un incentivo a vender productos inadecuados respecto a las exigencias de los clientes. Con este propósito, se señala todo lo precisado con detalle en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Retribución variable) y F (Consultores de Finanzas Éticas) del presente párrafo.

En este sentido se respeta todo lo solicitado por la norma respecto al punto 2-quater.1.

- para el personal encargado de la evaluación del mérito al crédito y a la tramitación de reclamaciones las políticas y prácticas de remuneración no prevén políticas específicas de retribución, sino que se aplican las mismas previsiones existentes para todo el personal. En este caso también se cita todo lo precisado con detalle en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Retribución variable).



INFORME CONFORME A LAS LETRAS “G-J” ART. 450 DEL REGLAMENTO (UE) N. 575/2013¹

Conforme a la **letra g)** del art. 450 CRR, se exponen las informaciones cuantitativas agregadas de la remuneración del personal de mayor relieve por “líneas de actividad” referidas al año 2020²:

BANCA POPOLARE ETICA SCPA EMPRESA MATRIZ		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas ³
Consejo de Administración – destinatario solo de remuneración fija ⁴	13	314.670,02
Director General	1	157.368,48 ⁵
Vicedirector General	1	134.732,04 ⁶
Responsables de las funciones de control (Auditing Interno, Risk Management, Conformidad y Anti Blanqueo hasta el 31/3 – a partir del 1/4 ha sido dividida en dos Funciones: Función Conformidad y Función Anti Blanqueo)	4 ⁷	318.736,16
Responsables de unidades operativas de relevancia (Departamentos Gobierno, Organización, Propuesta de Finanzas Éticas, España, Créditos, Redes y Canales de Relación Italia)	7 ⁸	536.830,17
Responsables de otros Servicios/Oficinas (Ofic. Finanza - Responsable y Vice con encargo de Responsable Gestión Tesorería)	2	151.382,57

ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas
Consejo de Administración ⁹ – destinatario solo de remuneración fija	15	173.000,00
Director General	1	135.542,24 ¹⁰
Vicedirector General	1	114.809,39 ¹¹
Responsables de las funciones de control (Risk Manager y Función Conformidad y Anti Blanqueo)	2 ¹²	204.411,72

¹ Todos los datos remunerativos figuran según criterios de caja y cuentan desde el momento en el que se designa el cargo que determina la identificación como “personal de relieve”.

² El personal de mayor relieve de Banca Popolare Etica ha sido determinado por el Consejo de administración del 31 de marzo 2020 y integrado con oportuno dictamen el 15 de diciembre 2020 previendo la inserción de la Responsable de la Función Conformidad contratada el 12 de mayo 2020.

³ En general en las remuneraciones brutas de los empleados están comprendidos los posibles beneficios adicionales, los importes relativos a las pólizas sanitarias y de accidentes, la *long term care* y, para el año 2020, la póliza covid-19, la contribución añadida de la seguridad social que la empresa paga a cada empleado que ha adherido al Fondo de Pensiones Integrativo, el TFR (n.d.t. indemnización por el cese de la relación laboral) y los eventuales componentes variables.

⁴ La remuneración comprende la cuota fija prevista y diferenciada según el cargo que se desempeñe y las fichas de presencia; además están incluidos los importes correspondientes a las pólizas de seguros reconocidas a los administradores.

⁵ Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 5,74% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 3,57%.

⁶ Respecto a la remuneración bruta del Vicedirector General el TFR tiene una incidencia del 5,69% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la aportación adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 7,52%.

⁷ La Función Conformidad y Anti Blanqueo ha sido dividida en dos funciones distintas a partir del 1 de abril 2020. El Responsable de la anterior Función Conformidad y Anti Blanqueo ha mantenido el cargo de Responsable de la Función Anti Blanqueo y asumió el cargo ad interim de Responsable de la Función Conformidad hasta la contratación de una nueva Responsable Función Conformidad que tuvo lugar el 12 de mayo 2020. El número indicado en la tabla tiene en cuenta las personas que durante el año 2020 han asumido este cargo además de los otros dos responsables de las Funciones de control.

⁸ La Responsable del Departamento Organización se ha reincorporado al trabajo en junio 2020 después de una excedencia personal; el cargo, durante el plazo de ausencia, se había asignado temporalmente a otra empleada. El número indicado en la tabla tiene en cuenta las personas que durante el año 2020 han asumido este cargo además de los responsables de las UO Relevantes.

⁹ Etica SGR no tiene ni comité ejecutivo ni comité de partes vinculadas; pero algunos consejeros reciben compensaciones por cargos particulares (Comité Inversiones, QdV, Referente Auditing Interno).

El 29 de abril 2020 la Asamblea de personas Socias ha procedido a la renovación del Consejo de administración y en dicha ocasión ha determinado la reducción del número de componentes del Consejo de administración de 11 a 9 miembros.

¹⁰ Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 5,62 % mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 9,93%.

¹¹ Respecto a la remuneración bruta del Vicedirector General el TFR tiene una incidencia del 5,64% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 6,62%

¹² Desde el 1 de febrero 2021 la función se ha externalizado a la Empresa Matriz y el cargo ha sido asumido en la Función Conformidad por Meconi Chiara, ya responsable de la misma función en la Empresa Matriz, y en la Función Anti Blanqueo por Pacchin Francesco, ya responsable de la misma función en la Empresa Matriz.

CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas
Consejo de Administración	3 ¹³	0 ¹⁴

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

BANCA POPOLARE ETICA SCPA EMPRESA MATRIZ									
Categorías	N.	Remuneración fija ¹⁵	Remuneración variable ¹⁶						% var/fijo
			€	de las cuales diferidas atribuidas ¹⁷	de las cuales diferidas no atribuidas	de las cuales diferidas reconocidas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas y posteriormente reducidas en el ejercicio (malus)	
Director General	1	146.596,97	10.771,51	177,00	0	0	10.594,51	0	7,35%
Vicedirector General	1	125.983,00	8.749,04	177,00			8.572,04	0	6,94%
Responsables de las funciones de control (Auditing Interno, Risk Management, Conformidad y Anti Blanqueo hasta el 31/3 – desde el 1/4 ha sido dividida en dos Funciones: Función Conformidad y Función Anti Blanqueo)	4	308.110,60	10.625,56	531,00	0	0	10.094,56	0	3,45%
Responsables de unidades operativas de relevancia (Departamentos Gobierno, Organización, Propuesta de Finanzas Éticas, España, Créditos, Redes y Canales de Relación Italia)	7	507.559,83	29.270,34	1.062,00	0	0	28.208,34	0	5,77%
Responsables otros Servicios/ Oficinas (Ofic. Finanzas – Responsable y Vice con encargo de Responsable Gestión Tesorería)	2	140.356,72	11.025,85	354,00	0	0	10.671,85	0	7,86%

¹³ El Consejo de Administración está constituido por el Presidente, el Administrador Delegado y un Consejero.

¹⁴ El Consejo de Administración en el 2020 no ha recibido ninguna retribución directa por el cargo desempeñado. Sin embargo algunos componentes perciben una retribución derivada de otros cargos como se especifica en las notas 20 y 21 de la tabla conforme a la letra j)

¹⁵ En la remuneración fija del personal del Grupo están comprendidos la retribución pagada durante el año, los *beneficios adicionales* (reconocidos solo a algunos empleados), los importes relativos a las pólizas por infortunio, sanitarios y *Cuidados de Larga Duración* y, para el año 2020, de la póliza Covid-19 prevista para todos los empleados; la aportación adicional de la seguridad social que la empresa abona a la posición individual de los empleados que han adherido al Fondo Pensiones Integrado y el TFR.

¹⁶ Para el personal empleado, durante el año 2020, la remuneración variable se constituye por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2019, por la asignación de 3 acciones ordinarias. En el 2020 se han reconocido premios pagados en una única suma a los componentes del personal de relevancia por un importe total de 1.500 Euros diferidos y pagados en el ejercicio 2020.

¹⁷ Se trata de acciones ordinarias asignadas según cuanto formulado en la nota precedente.



ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA									
Categorías	N.	Remuneración fija	Remuneración variable ¹⁸						% var/fijo
			variable	de las cuales diferidas atribuidas	de las cuales diferidas no atribuidas	de las cuales diferidas reconocidas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas y posteriormente reducidas en el ejercicio (malus)	
Director General	1	115.522,77	6.555,00	177,00	0	0	6.378,00	0	5,67%
Vicedirector General	1	95.652,36	11.555,00	177,00	0	0	11.378,00	0	12,08%
Responsables funciones de control (Risk Manager y Función Conformidad y Anti Blanqueo)	2	177.693,69	13.801,73	354,00	0	0	13.447,73	0	7,77%

Conforme al **punto vi. de la letra h)**, en el 2020 en las empresas del grupo no han sido abonadas indemnizaciones de inicio de la relación laboral al personal de relevancia.

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

Conforme a la **letra j)** del art. 450 CRR, se proporcionan las informaciones referidas a la remuneración total del presidente y de cada miembro del Cda, del Director General y del Vicedirector General (si han sido previstos).

BANCA POPOLARE ETICA SCPA EMPRESA MATRIZ	
Consejo de Administración y Dirección	Remuneración bruta total
Presidenta Fasano Anna	74.481,56
Vicepresidente Baranes Andrea	25.278,21
Vicepresidente Sasia Santos Pedro Manuel	26.678,21
Consejera Bacciotti Elisa +	14.928,21
Consejero Carlizzi Marco	14.678,21
Consejero Di Stefano Andrea +	12.378,21
Consejero Farrè Torras Arola	14.178,21
Consejera Galati Marina +	13.828,21
Consejero Izzo Raffaele	23.078,21
Consejera Lamberto Floristan Adriana	31.428,21
Consejero Palladino Giacinto +	26.928,21
Consejero Sbraccia Lino	14.428,21
Consejero Soldi Aldo	22.378,21
Director General Messina Alessandro	157.368,48
Vicedirector General Gabrielli Nazzareno	134.732,04

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

¹⁸ Para todo el Personal empleado de Etica Sgr perteneciente al personal de relieve, para el año 2020 la remuneración variable está constituida por el Premio empresarial referido al ejercicio 2019, consistente en la asignación de n. 3 acciones ordinarias de Banca Popolare Etica y en la erogación de una Cuota Única por un total de 10.000 euros.

ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA	
Consejo de Administración y Dirección	Remuneración bruta total
Presidente Consejo Biggeri Ugo	35.950,00
Vicepresidente Colmegna Virginio (hasta abril 2020)	7.100,00
Consejera Signori Silvana [^]	5.850,00
Consejera Ielasi Federica *	16.150,00
Consejero Carlin Marco *	16.450,00
Consejero Carugo Luigi (+)	4.600,00
Consejera Fasano Anna	4.300,00
Consejera Cagnazzo Lucia	4.300,00
Consejero Carlizzi Marco **	16.150,00
Consejero Campagnini Marco	4.600,00
Consejero y Vicepresidente Pozzi Cesare Antonio (+)	17.450,00
Consejero a partir de mayo Soldi Aldo	9.450,00
Consejera a partir de mayo Orlandini Grazia	9.450,00
Consejero a partir de mayo Capotorti Carlo [^]	12.050,00
Consejera a partir de mayo Di Bartolomeo Stefania	9.450,00
Director General Luca Mattiazzi	135.542,24
Vicedirector General Roberto Grossi	114.809,39

El 29 de abril 2020 la Asamblea de Socios ha procedido a la renovación del Consejo de Administración y en dicha ocasión ha determinado la reducción del Consejo de Administración de 11 a 9 miembros.

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

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

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

** en el total está incluida la compensación recibida como responsable del Control del trabajo llevado a cabo por la función Auditing Interno

CRESUD SPA – SOC. PARTICIPADA	
Consejo de Administración y Dirección	Remuneración bruta total
Presidente Izzo Raffaele ¹⁹	0
Administrador Delegado Zagaria Matteo ²⁰	0
Consejero Giuglietti Gabriele ²¹	0
Presidente cesante Berrini Andrea	0

¹⁹ Consejero de Banca Etica per cuyo cargo percibe la retribución ilustrada en la tabla con respecto a la Empresa matriz

²⁰ El Administrador Delegado de Cresud Spa no ha percibido en el 2020 ninguna retribución por el cargo de Administrador. Por el cargo profesional de llevar la contabilidad y las obligaciones fiscales de la sociedad asignados al mismo, en el 2020 se le ha reconocido una compensación igual a 30.000 Euros.

²¹ El consejero no ha percibido ninguna retribución por el cargo de Cresud spa. Por la actividad laboral desempeñada en Banca Etica como trabajador empleado, su remuneración ha sido igual a 116.066,74 Euros.