



# PUNTO 4

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

### INTRODUCCIÓN

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

El 23 de octubre del 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.

Además, 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.

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 Popolare Etica, redactadas con la implicación, por perfil de pertinencia, de las funciones 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 Compliance (n.d.t. conformidad) con respecto a la concordancia entre dichas políticas con el cuadro normativo – en la sesión del 31 de marzo 2020.

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:

La incorporación de la 2014/91/UE (UCITS V) en tema de políticas y prácticas de remuneración, ha comportado algunas modificaciones en el Reglamento Consob n. 11971 del 14 de mayo de 1999 de aplicación del decreto legislativo 24 de febrero de 1998, n.58 relativo a la disciplina de los emisores, referido más concretamente a la representación de las informaciones con respecto a las remuneraciones al interno de la documentación de oferta de los OICVM.

Con fecha 25 de marzo 2019, el Banco de Italia ha emanado la circular prot. N 0392623/19 que tiene por objeto políticas y prácticas de remuneración, que invitaba a los intermediarios, entre ellos SGR, a adecuar donde fuera necesario las propias policy a las indicaciones proporcionadas anteriormente y descritas más arriba, para confirmar el respeto de todo lo previsto en el anexo 2 par. 5.1 del “Regolamento Congiunto Banca d’Italia” (n.d.t. Reglamento Común Banco de Italia) del 29.10.2007 en tema de organización y procedimientos de los intermediarios. Etica Sgr ha procedido con un análisis de las nuevas disposiciones teniendo en cuenta que la disciplina relacionada con las políticas y Prácticas de remuneración e incentivación de los gestores está contenida en el anexo 2 que no ha sido objeto de modificaciones respecto al preexistente anexo 2 del “Regolamento Congiunto” y en la Junta de Socios del 30 de abril de 2020 ha sido aprobado el nuevo documento “Politiche Retributive” (n.d.t. Políticas de Retribución).

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

### PRINCIPIOS GENERALES

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

- promover el respeto de la ley y desincentivar cualquier violación de la misma;
- ser coherente con el cuadro de referencia para la determinación de la propensión al riesgo y con las políticas de gobierno y de gestión de riesgos;
- ser coherente con los valores expresados en los Códigos Éticos de las sociedades del Grupo, con los objetivos, con la cultura de la empresa y con toda la estructura de gobierno corporativo y de los controles internos establecidos a nivel de grupo, con las estrategias a largo plazo;
- 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 – que suele ser la de un nuevo empleado;
  - 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 prosecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no adoptar sistemas de incentivación y de premiación individuales fundados exclusivamente en el alcance de objetivos cuantitativos y que los mismos no constituyan en nin-



gún 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 la Transparencia citada anteriormente<sup>1</sup>, resulta alineada con los principios inspiradores de la Banca y de las finanzas éticas en general<sup>2</sup>, 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;
- incentivar, en los órganos y en las funciones que están encargadas de hacerlo, la actividad de control.

En el 2019 el Cda de **Banca Etica** discutió y posteriormente acordó 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 2019, en las siguientes sesiones:

- 29/03/2019: deliberación del documento políticas de retribución y personal de relieve y asignación del premio n.5 acciones a los empleados y banqueros ambulantes;
- 07/05/2019: deliberación del premio a dirigentes 2018 y definición de objetivos del premio dirigentes 2019.

El documento se deliberó en la asamblea social del 18 de mayo 2019 de Boloña y Bilbao (España).

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Empresa matriz ha procedido a un análisis de las Disposiciones del Banco de Italia y a una declinación de las mismas para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado en ellas (Sección I, par. 7), en base al cual *«los bancos definen políticas de remuneración e incentivación, respetando las presentes disposiciones, teniendo en cuenta las características y las dimensiones, además del riesgo y de la complejidad de la actividad desempeñada incluso respecto al eventual grupo de pertenencia»*<sup>3</sup>

La aplicación del principio de proporcionalidad tiene en cuenta – además de los perfiles dimensionales y de complejidad operativa del Grupo – el modelo jurídico y de business, y los consiguientes varios niveles de riesgo a los que resultan o pueden resultar expuestas las Sociedades pertenecientes.

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

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

<sup>1</sup> Sección XI 2 quater

<sup>2</sup> Ref. Código Ético de las sociedades del Grupo

<sup>3</sup> Circular Banco de Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25a actualización publicada el 23 de octubre 2018 – Primera parte Título IV – Capítulo 2, - Sección I, 7. Criterio de proporcionalidad.

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 4 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).

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

- Sección III, par. 2.1, punto 3, referido al equilibrio de una cuota de la parte variable de la remuneración en instrumentos financieros;
- Sección III, par. 2.1, punto 4, no obstante se respeten los principios que contiene 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”);
- Sección III, par. 2.2.1, referida a las modalidades de reconocimiento en forma de instrumentos financieros, de los beneficios discrecionales de la pensión.

La Empresa matriz no ha recurrido en el 2019 a un específico Comité de Remuneración en el ámbito del Consejo de Administración. Las correspondientes funciones las ha desempeñado el mismo Consejo de Administración.

A partir del 2020 la Empresa matriz ha deliberado la constitución de un Comité de Remuneración 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 Reglamento Conjunto Consob del Banco de Italia del 31 octubre 2007<sup>4</sup>, Etica Sgr ha procedido 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.

Además, vista el rápido crecimiento del patrimonio en gestión de Etica Sgr (por un total de alrededor de 4,950 billones de euros el 27 de febrero de 2020) y, vista la previsión del Reglamento citado más arriba que prevé el paso a la calificación de “gestor significativo” una vez que se alcanzan los 5 billones de patrimonio, la SGR ha comprobado si cuenta con los requisitos para ser definida “gestor significativo” compartiendo dicha consideración durante el consejo de Administración del 28 de febrero 2020 en el que han sido evaluados los datos patrimoniales actuales y prospectivos y en el que se han analizado 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

<sup>4</sup> 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), dato que el Reglamento sustituye, en las correspondientes materias, la disciplina contenida en el mismo.



“gestores significativos”, teniendo que adaptarse con tiempo a todos los requisitos previstos para dicha tipología de gestores, para el momento en el que se alcance el nivel.

A este punto, para SGR no persisten las premisas de no aplicación del principio de proporcionalidad precedentemente señaladas, aunque no posea todavía los requisitos para ser definida “gestor significativo”; es decir las reglas previstas en el Anexo 2 respectivamente en los párrafos 6.2.3 (componente variable), 4 (proporcionalidad) y 7.1 (beneficios discrecionales de jubilación).

## 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 marzo 2014, n.604, la Banca ha conducido una evaluación para identificar la “categoría del personal de mayor relevancia” (es decir, el personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto sustancial en el perfil de riesgo de la Banca, considerando los 15 criterios cualitativos 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 a 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 del 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 considerarse 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 llevada a cabo por la Dirección, en colaboración con 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.

A la luz de lo anterior, dada la revisión organizacional aprobada por el Consejo de Administración de la matriz el 11/06/2018, con efecto a partir del 11/11/2018, dada la aprobación posterior del Consejo de Administración el 8 de octubre de 2019 en la que se establecen (fecha efectiva de vigencia 1/4 / 2020), dos distintas Funciones de control: la Función de Cumplimiento Normativo y la Función de Prevención de blanqueo de Capitales, dada la resolución marco con respecto a los límites operativos en la cartera de finanzas, anexa al Reglamento del Proceso de Finanzas, para 2020 se han identificado, como el personal más relevante, para los criterios indicados los siguientes 26 sujetos del **Banco Matriz Banca Etica**<sup>5</sup>:

- 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 - Vice Presidente
  - 1.3 Sasia Santos Pedro Manuel - Vice Presidente
  - 1.4 Bacciotti Elisa
  - 1.5 Carlizzi Marco
  - 1.6 Di Stefano Andrea
  - 1.7 Farrè 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 de la Función de Conformidad - Francesco Pacchin (con encargo *ad interim*)
  - 3.2 el Responsable de la Función contra el blanqueo de capitales - 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 art.3):
  - 4.1 el Responsable del Departamento de Gobierno - Ferdinando Lenzini;
  - 4.2 la Responsable de Departamento de Organización - Marianna Calabrò y con un cargo *ad interim* Paola Zanet;
  - 4.3 el Responsable del Departamento Propuesta de Finanza Ética - 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;
  - 4.6 el Responsable del Departamento Créditos - Sandro Antonioli;

<sup>5</sup> Algunos de estos sujetos, seleccionados en el proceso de identificación de la categoría del Personal de mayor relevancia, responden contemporáneamente a más de un requisito previstos en el Reglamento UE 604/2014 tanto cualitativos como cuantitativos. En resumen, en la lista actual se ha tenido en cuenta uno solo de los mismos.



- 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 tal 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 significativa discrecionalidad 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 han sido 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 contra el blanqueo de capitales (como responsable de la función de control)

Se han identificado como “risk takers” en Etica Sgr para el año 2019 las siguientes 16 personas físicas y para el año 2020 hasta la renovación del Consejo de Administración prevista con la junta de la sociedad del año corriente:

### Consejo de Administración:

1. Ugo Biggeri - Presidente;
2. Virginio Colmegna - Vicepresidente;



3. Cagnazzo Lucia
4. Campagnini Marco
5. Carlin Marco,
6. Carlizzi Marco,
7. Carugo Luigi,
8. Fasano Anna,
9. Ielasi Federica,
10. Pozzi Cesare Antonio,
11. Signori Silvana.

Director General: Luca Mattiazzi

Vicedirector General: Roberto Grossi

Responsable Función de Risk Management: Paolo Capelli

Responsable de la Función de Conformidad y Anti blanqueo: Alessandro Vesco hasta el 31 de marzo 2019, Paolo Capelli ad interim a partir hasta el 23 junio 2019, Gabriella Fierro a partir del 24 de junio 2019.

Etica Sgr ha delegado la gestión financiera de sus OICVM a Anima Sgr, con obligaciones equivalentes en materia de políticas de remuneración, cuya policy de remuneración se ha considerado idónea. La responsabilidad del servicio de gestión colectiva en Etica Sgr se ha atribuido al Consejo de Administración.

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 Izzo Raffaele (Presidente);
  - 1.2 Zagaria Matteo (Administrador Delegado);
  - 1.3 Giuglietti Gabriele (empleado Banca Etica).

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 los “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 el Banco de Italia.

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

Los honorarios atribuidos a los Administradores y Síndicos de la Sociedad se han deliberado para el trienio 2017 – 2019 por el CdA de la Asamblea de Socios del 28 de abril 2017, mientras para el trienio 2019 -2021 por el Colegio de Síndicos de la Asamblea de Socios del 29 de abril 2019. Con la Asamblea de Socios del 30 de abril 2020 se nombran los nuevos Administradores y se determinan los nuevos honorarios válidos para el trienio 2020 - 2022.





## B.1) ADMINISTRADORES

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

- Retribuciones fijas en función del cargo asumido de:
  - Presidente,
  - Vicepresidentes,
  - Presidente del Comité Ejecutivo,
  - Componentes del Comité Ejecutivo,
  - Presidente Partes Vinculadas,
  - componente Partes Vinculadas,
  - referente Controles,
  - 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 particulares cargos, en proporción al empeño y a las responsabilidades asumidas.

Los Administradores de la sociedad participada **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.

Los Administradores de Etica Sgr son todos “consejeros 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 especifica que durante el año 2019 y hasta la próxima renovación del Cda:

- uno de los componentes del Consejo de Administración de Etica Sgr ha formado parte del Organismo de Vigilancia y ha percibido un honorario por dicha actividad.
- 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.

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 anticipadamente 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) 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, puedan retener cualquier honorario que, de cualquier forma, tuvieran que percibir por parte de las mismas.

Conforme a cuanto previsto en el párrafo 16 del IAS 24, las informaciones sobre las retribuciones correspondidas a los Administradores, figuran en la parte H de la Memoria de las Cuentas Anuales de Ejercicio 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 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)

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato riguardo ai compensi. Respecto a los componentes del Comité, sin perjuicio de cuanto ya ilustrado anteriormente en relación a las compensaciones reconocidas a los administradores con cargos particulares previstos por el Estatuto, los posibles honorarios los determina el Consejo de Administración en base a criterios asociados al empeño en términos de profesionalidad y tiempo.



Para la **Empresa matriz** el reconocimiento económico ha sido previsto solo para la figura del Presidente del OdV (n.d.t. Órgano de Vigilancia); los demás componentes del Comité son o personal empleado, o pertenecientes a otros 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 2019 dicha retribución ha sido reconocida a la figura del Presidente (Presidente del Colegio de Síndicos de la Sociedad) y a otro componente del OdV (consejero); el otro componente del Órgano, no 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.

### 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 Policy de los Recursos Humanos de Grupo deliberados por el Cda de la Empresa matriz el 14 de octubre del 2014, las estrategias y los objetivos empresariales a 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 creando Comité de Remuneraciones, 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 como previsto en el sucesivo artículo 41;
- 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 aprobado por la Asamblea de Socios del 30 de abril 2019, la Asamblea:

- establece las compensaciones que corresponden a los órganos de la misma nombrados,
- delibera acerca de todas las materias remesas 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 y de Etica Sgr, según lo previsto en la Circular del Banco de 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 a 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 los Socios, respetando las deliberaciones en materias asumidas siempre por la Asamblea de los socios, los Consejos de Administración:

- previa consulta del Colegio de Síndicos, establecen la remuneración de los Administradores con cargos particulares, proporcionando la retribución al empeño y a la responsabilidad asumida;
- establecen el tratamiento económico reconocido al Director General y a los demás Dirigentes y proceden a sus nombramientos y a la determinación de sus atribuciones, conforme al Estatuto de la sociedad y 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.

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 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 ha decidido dotarse en el curso del 2020 del Comité de Remuneración, con la finalidad de responder a las previsiones del “Reglamento de actuación de los artículos 4-undices y 6, coma 1, letras b) y c-bis) del TUF” emanado por el Banco de Italia con la resolución del 5 diciembre 2019, referida a las obligaciones que se añadirán a Etica Sgr dada la posibilidad que se convierta en “gestor significativo” por su aproximación al nivel de 5 billones de patrimonio neto gestionado.

El Comité se compondrá de 3 a 5 miembros, todos ellos consejeros no ejecutivos y, en su mayoría independientes, y responderá a las obligaciones previstas por la norma de referencia:

- propone en materia de compensación del personal cuyos sistemas de remuneración e incentivación sean decididos por el órgano con función de supervisión estratégica, según ha sido previsto en el presente párrafo;
- reviste un papel consultivo en temas de determinación de criterios para las compensaciones del personal de mayor relevancia;
- vigila directamente la correcta aplicación de las reglas sobre la remuneración de los responsables de las funciones de control interno, en estrecha colaboración con el órgano con función de control;
- prepara la documentación que se presenta al órgano con función de supervisión estratégica para las relativas decisiones;

- colabora con los demás Comités internos del órgano con función de supervisión, en particular con el comité de riesgos, en los casos en los que esté presente;
- asegura la participación de las funciones empresariales competentes en el proceso de elaboración y control de las políticas y prácticas de remuneración;
- se pronuncia, incluso recurriendo a la información recibida a través de las funciones empresariales competentes, acerca del logro de los objetivos de rendimiento a los cuales están conectados los planes de incentivación y acerca de la constatación de las demás condiciones exigidas para la erogación de compensaciones;
- revisa formalmente una serie de hipótesis para comprobar cómo reaccionará el sistema de remuneración ante eventos futuros, externos e internos, y lo somete también a test retrospectivos;
- revisa el nombramiento de consultores externos para las remuneraciones que la función de supervisión estratégica puede decidir emplear para obtener opiniones o apoyo;
- dedica particular atención a la evaluación de mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración e incentivación tenga en cuenta de forma adecuada todos los tipos de riesgos de los niveles de liquidez y de las actividades gestionadas, y sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses incluyendo el gestor Etica SGR y los OICVM que gestiona y de los inversores;
- proporciona una respuesta adecuada sobre la actividad que desempeña a los órganos corporativos, incluida la asamblea.

Para desempeñar de forma eficaz y responsable sus propios deberes, tiene acceso a todos los datos y a todas las informaciones sobre la empresa que puedan ser relevantes para cumplir su finalidad.

#### C.4 COMITÉ POLÍTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS DE GRUPO

A partir de febrero del 2016 (deliberación del Cda del 8/2/2016) el grupo utiliza un Comité de Políticas de los Recursos Humanos del Grupo Banca Popolare Etica. Al Comité participan los Directores Generales de las sociedades del Grupo y el consejero de administración de la Empresa matriz delegando al personal.

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

- carreras profesionales y sistemas de evaluación;
- políticas de retribución;
- políticas formativas;
- políticas de conciliación de tiempo de vida y trabajo.

El Comité presenta para las deliberaciones que le competen, al Cda de la Empresa matriz, al nuevo constituido Comité de 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.5 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 2015), delegar al Director General todas las decisiones relativas a contratación (excepto para lo que está previsto en el punto 2.1 del Re-



glamento del Personal)<sup>6</sup>, 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 del 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 Administración en temas como contrataciones, honorarios, promociones y sanciones disciplinarias a los dirigentes. Los únicos empleados encuadrados como dirigentes son el Director General y el Vicedirector General.

## C.6 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.

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

En concreto en **Banca Etica**:

- la Función de Conformidad efectúa una obra de examen preventivo y monitorización de las políticas de remuneración e incentivación, para asegurar su conformidad al cuadro normativo; verifica además que el sistema de premio empresarial sea coherente con los objetivos de respeto de las normas, del estatuto, del código ético adoptado por la Banca, además de los estándares de conducta aplicables a la Banca, de modo que sean oportunamente contenidos los riesgos legales y de reputación intrínsecos, sobre todo en las relaciones con la clientela;

<sup>6</sup> La dirección tiene la posibilidad de proponer al Cda la exención de cuanto dicho anteriormente cuando se hayan identificado candidatos idóneos, a través de contactos directos de la banca de personas objetivamente en posesión de los requisitos curriculares, experienciales y de valores buscados (intuitu personae). En estos casos la contratación tiene que ser deliberada por el Cda.

- 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 incluidos 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 al menos anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia, con una visión de presidio de los riesgos y salvaguardia del patrimonio de la empresa, mostrando a los órganos sociales y a la Dirección de la 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 a las políticas aprobadas y a las normativas 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 manos de 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, de el 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, entre otras cosas, cómo incide la estructura de la remuneración variable en el perfil de riesgo del gestor, posiblemente evaluando y convalidando los datos referidos al ajuste por riesgos;
- la Función de Revisión Interna (Auditing Interno): la función de revisión interna, centrada en la Empresa matriz, verifica, con una frecuencia al menos anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y con la normativa de referencia. Los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo se presentan a la Asamblea anualmente.

Las Funciones Empresariales de Control refieren sus resultados de los controles y evaluaciones efectuados a los órganos competentes para la adopción de eventuales medidas correctivas. La planificación de las actividades de las funciones en 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 se ha dicho 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 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 proporciona una parte variable en la remuneración de sus empleados, excepto por la asignación del n. 3 acciones programadas para 2020 para todo el personal del Grupo, como se especifica 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, 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 13 de junio 2017 y que se define del siguiente modo:

- se determina la base de cálculo como sigue: retribución bruta mensual a la cual se aplica el mismo mecanismo identificado para la definición del premio concedido a los empleados (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero 2017);
- a la base de cálculo definida de este modo, se aplica el siguiente mecanismo de determinación del premio:
  - el 70% de la base de cálculo, a la que se añaden:
  - un porcentaje (entre 0% y 40%) de la base de cálculo definido en base a los resultados de la survey interna sobre el bienestar organizativo;
  - un porcentaje (entre 0% y 40%) de la base de cálculo asociado a la realización de algunos proyectos del Plan Operativo definidos por el mismo Cda.

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

Para el año 2019 (pago en el 2020) se propone la evaluación de la consecución de dos objetivos del plan operativo:

- Trayectoria sobre la cultura cooperativa: 20% (indicador bienal)
- Trayectoria IT: 20%.

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 y en los años siguientes.

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

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

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

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

Con respecto a **Etica Sgr**:

- para 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.

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 del 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 2018 válido hasta el 31 de diciembre 2021.

A partir del 7 de mayo 2018 para Banca Etica y del 8 de mayo 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 las juntas del 10 de marzo y 31 de marzo 2020, análogamente a cuanto concedido en el 2019, ha deliberado reconocer a todos los empleados y Banqueros ambulantes existentes en fecha 31/12/2019 n. 3 acciones de la Banca, para premiar la organización en su globalidad por el crecimiento y el desarrollo del proyecto en estos años, reforzando de este modo los lazos con la identidad del Grupo BE.

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

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

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

El esfuerzo económico ha sido previsto en las Cuentas Anuales 2019 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de Socios del 2020.

La participada **Etica Sgr** también ha previsto en las Cuentas Anuales del ejercicio 2019 un Plan de Atribución de acciones para sus propios empleados (3 acciones) con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo: tales acciones han sido reconocidas después de la aprobación de la Asamblea de la Empresa matriz de mayo 2020. La misma previsión se ha hecho para las Cuentas Anuales del ejercicio 2019, en espera de la aprobación de la asamblea de la Empresa matriz. Se preveía una asignación similar de 3 acciones 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 únicos (incluso bajo forma de contribución para la alta formación de la que beneficia directamente el colaborador) que –una vez verificadas las condiciones de acceso (“gate”) y los principales indicadores de resultado de Grupo y empresariales – están vinculados a la calidad del trabajo desarrollado, supervisado por el “Sistema de Evaluación”, coherente con las 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 una única solución, se proponen al Director General, con la colaboración de la Oficina 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 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 valorizar el crecimiento profesional. Los criterios utilizados para la asignación de los reconocimientos están asociados a la calidad del trabajo desarrollado, supervisado por el sistema de evaluación que prevé la asignación de objetivos cuali-quantitativos.

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

Para el resto del personal empleado las propuestas de concesión las plantean los Responsables de Función y el Vicedirector General al Director 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.

### 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 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.

El Grupo Banca Popolare Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados *golden parachute* definidos por el Banco de Italia y por el Reglamento Conjunto como todas las compensaciones (excepto 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, calculaos según la siguiente fórmula:

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

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 de "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 Disposiciones<sup>7</sup>, 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 posibles *pactos de estabilidad* 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 (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 su parte o por parte de la Banca, 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.

Las informaciones sobre el pago que corresponde a los Dirigentes, figuran en la Memoria de las Cuentas Anuales Individuales y Consolidadas de cada componente 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 blanqueamiento) 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.

<sup>7</sup> Circular Banco de Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25a actualización publicada el 23 octubre 2018 – Primera parte Título IV – Capítulo 2, - Sección III, 2.2.2 Golden Parachute

## F. BANQUEROS AMBULANTES

El presente párrafo se refiere solo a la Empresa matriz de Banca Etica.

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

La relación de colaboración entre Banca Popolare Etica y la red de Banqueros Ambulantes (BA), Consultores financieros de la Banca, que hoy en día representan tanto la actividad de promoción financiera entendida *strictu sensu*, como la actividad de promoción cultural de la finanza ética, está disciplinado a día de hoy por un contrato de agencia específico.

Con fecha 4 de diciembre del 2018 se ha suscrito con las Organizaciones Sindicales un acuerdo que reguló la transformación de la relación laboral de tales figuras a través de un contrato de agencia a contrato de trabajo subordinado con CCNL ABI. El cambio se ha concretado para todos ellos en dos fases (abril y mayo) durante el año 2019 y se ha concluido el 1/1/2020 con la transformación del contrato de los tres últimos Banqueros Ambulantes.

El contrato de agencia suscrito por los Banqueros Ambulantes y por la Banca Popolare Etica, en marcha para el 2019 preveía que el trato económico se compusiese de una parte fija y de una parte variable.

Haciendo referencia a las Disposiciones<sup>8</sup>, ambas componentes tienen que considerarse “recurrentes” y equipararse por lo tanto, a la remuneración fija del personal, ya que la parte variable no tiene (como se especifica a continuación) ningún valor de incentivación.

A partir del 2020, acontecido el pasaje a trabajo dependiente de todos los Banqueros Ambulantes, la Banca no adopta ya dicho contrato de agencia.

## G) CONSULTORES DE FINANZA ETICA

Con una deliberación del 8 de febrero de 2019, el Consejo de Administración decidió iniciar una nueva relación de colaboración, a través de un contrato exclusivo de agencia, que afectará a las nuevas cifras de Consultor de Finanzas Éticas para su inserción durante 2020 y años posteriores (el primero ocurrió el 9 / 3/2020), llamado “Consultor de Finanzas Éticas” (CFE).

Con fecha 17/12/2019 el Cda deliberó también un reglamento que define las referencias de valores y las indicaciones generales para el cuadro normativo interno que respecta a dichas figuras.

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

Para garantizar “un nivel de vida digno”, en conformidad con nuestro Código Ético y con los Principios Generales del presente documento, será previsto, en una fase inicial de la relación de trabajo, un facturado mínimo anual (acordado individualmente con los consultores financieros o, en cualquier caso, no inferior a 20.000 euros).

Para respetar las relaciones entre remuneración máxima y remuneración mínima y media, previstos una vez más en los Principios Generales, se definirá 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.

<sup>8</sup> Circular del Banco de Italia n. 285 – VII actualización - Título IV – Capítulo 2 – Sección IV - 1. Agentes en actividad financiera, agentes de seguros y consultores financieros.





## H) 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 2019 el Banco de 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).

Dentro de este marco regulador 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:

- Responsables de Sucursal
- Vice Responsables de Sucursal
- Colaboradores de Sucursal
- Banqueros Ambulantes
- Consultores de Finanza Ética
- 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 G (Consultores de Finanza Ética) 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 se 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” DEL ART. 450 DEL REGLAMENTO (UE) N. 575/2013<sup>1</sup>**

Conforme a la **letra g)** del art. 450 CRR, se exponen las informaciones cuantitativas agregadas de la remuneración del personal de mayor relieve por “líneas de actividad” referidas al año 2019<sup>2</sup>:

<b>BANCA POPOLARE ETICA SCPA EMPRESA MATRIZ</b>		
<b>Líneas de actividad</b>	<b>N.</b>	<b>Remuneraciones brutas agregadas<sup>3</sup></b>
Consejo de Administración – destinatario solo de remuneración fija <sup>4</sup>	20 <sup>5</sup>	332.475,54
Director General	1	162.464,69 <sup>6</sup>
Vicedirector General	1	139.786,89 <sup>7</sup>
Responsables de las funciones de control (Conformidad y Anti Blanqueo, Auditing Interno, Risk Management)	5 <sup>8</sup>	286.188,60
Responsables de unidades operativas de relevancia (Departamentos Gobierno, Organización, Propuesta de Finanza Ética, España, Créditos, Redes y Canales de Relación Italia)	7 <sup>9</sup>	533.726,80
Responsables de otros Servicios/Oficinas (Ofic. Finanza - Responsable y Vice con encargo de Responsable Gestión Tesorería)	2	146.392,65

  

<b>ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA</b>		
<b>Líneas de actividad</b>	<b>N.</b>	<b>Remuneraciones brutas agregadas</b>
Consejo de Administración <sup>10</sup> – destinatario solo de remuneración fija	11	171.133,33
Director General	1	149.581,12 <sup>11</sup>
Vicedirector General	1	117.712,46 <sup>12</sup>
Responsables de las funciones de control (Risk Manager y Func. Conformidad y Anti Blanqueo)	3 <sup>13</sup>	124.971,41

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

<sup>2</sup> El personal de relevancia de Banca Popolare Etica fue determinado por el Consejo de Administración del 29 marzo 2019. El personal de relevancia de Etica Sgr fue determinado por la asamblea de socios del 29 junio 2017, que ha adoptado la Política de Etica SGR.

<sup>3</sup> En general en las remuneraciones brutas de los empleados están comprendidos los posibles beneficios adicionales, los importes relativos a las pólizas sanitarias y de accidentes, la cuidados de larga duración, 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> El 18 de mayo 2019 ha sido elegido el nuevo Consejo de Administración que ha dado lugar a la renovación de 6 miembros y al nombramiento de 7 nuevos componentes; el número ilustrado en la tabla considera el n. total de consejeros que han desempeñado el cargo durante el 2019.

<sup>6</sup> Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 5.39% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 3.50%.

<sup>7</sup> Respecto a la remuneración bruta del Vicedirector General el TFR tiene una incidencia del 5,50% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 7,73%.

<sup>8</sup> La Responsable de la Función Risk Management ha dimitido en mayo 2019; desde mayo a noviembre el puesto ha sido recubierto ad interim por otro empleado que por dicho encargo ha percibido, además de la remuneración ordinaria, un pago único extraordinario de 2.400 Euros. En diciembre el cargo ha sido asignado a un nuevo Responsable Risk Management. El número ilustrado en la tabla tiene en cuenta las personas que han recubierto el cargo durante el 2019 además de los otros dos responsables de la Función de control.

<sup>9</sup> La Responsable del Departamento Organización, desde el mes de junio 2019 beneficia de una excedencia por motivos personales; el cargo ha sido asignado temporalmente a otra empleada. El número ilustrado en la tabla tiene en cuenta las personas que han recubierto el cargo en el 2019 además de los demás responsables de las UO de Relevancia.

<sup>10</sup> Etica SGR no tiene ni comité ejecutivo ni comité de partes vinculadas; pero algunos consejeros reciben compensaciones por cargos particulares (Comité Inversiones, OdV, Referente Auditing Interno).

<sup>11</sup> Respecto a la remuneración bruta del Director General el TFR tiene una incidencia del 5.63% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 11.40%.

<sup>12</sup> Respecto a la remuneración bruta del Vicedirector General el TFR tiene una incidencia del 5.63% mientras los beneficios adicionales, las pólizas y la contribución adicional de la seguridad social tienen una incidencia total del 7.02%.

<sup>13</sup> Nel corso del 2019 il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio si è dimesso a fine marzo 2019 e il nuovo Responsabile CoDurante el 2019 el Responsable de Conformidad y Anti Blanqueo ha dimitido a finales de marzo 2019 y el nuevo Responsable de Conformidad y Anti Blanqueo ha sido contratado en el mes de junio 2019; durante los meses de abril a junio, tal cargo ha sido asumido ad interim por el Responsable Risk.



CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA		
Líneas de actividad	N.	Remuneraciones brutas agregadas
Consejo de Administración	4 <sup>14</sup>	0 <sup>15</sup>

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 <sup>16</sup>	Remuneración variable <sup>17</sup>						% var/fijo
			€	de las cuales diferidas atribuidas <sup>18</sup>	de las cuales diferidas no atribuidas	de las cuales diferidas reconocidas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas en el ejercicio	de las cuales diferidas pagadas y posteriormente reducidas en el ejercicio (malus)	
Director General	1	148.268,75	14.195,94	295,00	0	0	13.900,94	0	9,57%
Vicedirector General	1	128.233,97	11.552,92	295,00			11.257,92		9,01%
Responsables de las funciones de control (Conformidad y Anti Blanqueamiento, Auditing Interno, Risk Management)	5	268.668,21	17.520,39	885,00	0	0	14.235,39	0	6,52%
Responsables de unidades operativas de relevancia (Departamentos Gobierno, Organización, Propuesta de Finanza Ética, España, Créditos, Redes y Canales de Relación Italia)	7	505.379,15	28.347,65	1.770,00	0	0	26.577,65	0	5,61%
Responsables otros Servicios/ Oficinas (Ofic. Finanza – Responsable y Vice con encargo de Responsable Gestión Tesorería)	2	136.302,98	10.089,67	590,00	0	0	9.499,67	0	7,40%

<sup>14</sup> El Consejo de Administración está constituido por el Presidente, el Administrador Delegado y un Consejero. El número ilustrado tiene en cuenta también del Presidente cesante por los meses de octubre y noviembre 2019.

<sup>15</sup> El Consejo de Administración no recibe ninguna retribución directa por el cargo desempeñado. Sin embargo algunos componentes perciben una retribución derivada de otros cargos como se especifica en las notas 21 y 22 de la tabla conforme a la letra j), que tiene un valor total de 15.462 Euros.

<sup>16</sup> En la remuneración fija del personal del Grupo están comprendidos la retribución pagada durante el año, los beneficios adicionales (reconocidos solo a algunos empleados), los importes relativos a las pólizas por infortunio, sanitarios y Cuidados de Larga Duración previstas para todos los empleados; la aportación adicional de la seguridad social que la empresa abona a la posición individual de los empleados que han adherido al Fondo Pensiones Integrado y el TFR.

<sup>17</sup> Para el personal empleado, para el año 2019, la remuneración variable se constituye por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2018, por la asignación de 5 acciones ordinarias. En el 2019 se han reconocido premios pagados en una única suma a los componentes del personal de relevancia por un importe total de 3.400 Euros (de los cuales 1.000 diferidos y pagados en el ejercicio 2019).

<sup>18</sup> Se trata de acciones ordinarias asignadas según cuanto formulado en la nota precedente.

**ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA**

Categorías	N.	Remuneración fija	Remuneración variable <sup>19</sup>					% 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	116.234,90	16.284,00	295,00	0	0	15.989,00	0	14,01%
Vicedirector General	1	95.661,62	13.784,00	295,00	0	0	13.489,00	0	14,41%
Responsables funciones de control (Risk Manager y Func. Conformidad y Anti Blanqueamiento)	3	155.025,35	5.282,00	295,00	0	0	4.987,00	0	3,41%

Conforme al **punto vi. de la letra h)**, en el 2019 en las empresas del grupo no han sido abonadas indemnizaciones de inicio de la relación laboral al personal de relevancia; Banca Popolare Etica ha correspondido pagos por la indemnización del cese de la relación laboral con un empleado que ha dimitido que pertenecía al personal de relevancia, por un importe de 7.343,72 Euros, mientras Etica Sgr a la persona que ha dimitido del personal de relevancia no le ha abonado pagos por indemnización por cese de la relación laboral porque el empleado había optado por la destinación de la misma al Fondo di Previsión Complementario.

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	63.571,59
Vicepresidente Baranes Andrea	29.835,47
Vicepresidente Sasia Santos Pedro Manuel	26.502,14
Consejera Bacciotti Elisa +	10.799,25
Consejero Carlizzi Marco	18.452,13
Consejero Di Stefano Andrea +	6.757,58
Consejero Farrè Torras Arola	8.507,58
Consejera Galati Marina +	8.157,58
Consejero Izzo Raffaele	14.140,91
Consejera Lamberto Floristan Adriana	27.902,13
Consejero Palladino Giacinto +	19.602,13

<sup>19</sup> Para todo el Personal empleado de Etica Sgr, para el año 2019 la remuneración variable está constituida por el Premio Empresarial referido al ejercicio 2018, por la asignación de n. 5 acciones ordinarias de Banca Popolare Etica y por posibles pagos únicos por un total de 17.000 euros.



<b>BANCA POPOLARE ETICA SCPA EMPRESA MATRIZ</b>	
<b>Consejo de Administración y Dirección</b>	<b>Remuneración bruta total</b>
Consejero Sbraccia Natalino	10.449,25
Consejero Soldi Aldo	14.140,91
Presidente cesante Biggeri Ugo	35.189,56
Consejero cesante Bianchetti Maurizio	6.461,21
Consejero cesante Bianchi Marco	6.161,21
Consejera cesante Denticò Nicoletta	6.161,21
Consejero cesante Di Francesco Pino	12.594,55
Consejera cesante Ruggiero Maria Teresa ++	927,88
Consejera cesante Siniscalchi Sabina	6.161,21
Director General Messina Alessandro	162.464,69
Vicedirector General Gabrielli Nazzareno	139.786,89

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

++ Renuncia a la retribución a favor de BE

<b>ETICA SGR SPA – SOC. PARTICIPADA</b>	
<b>Consejo de Administración y Dirección</b>	<b>Remuneración bruta total</b>
Presidente Biggeri Ugo	34.566,67
Vice Presidente Colmegna Virginio	18.666,67
Consejera Signori Silvana <sup>^</sup>	14.766,67
Consejera Ielasi Federica *	14.466,67
Consejero Carlin Marco *	15.066,67
Consejero Carugo Luigi (+)	12.066,67
Consejera Fasano Anna	12.066,67
Consejera Cagnazzo Lucia	11.166,67
Consejero Carlizzi Marco **	14.466,67
Consejero Campagnini Marco	12.066,67
Consejero Pozzi Cesare Antonio (+)	11.766,67
Director General Luca Mattiazzi	149.581,12
Vicedirector General Roberto Grossi	117.712,46

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

<sup>^</sup> 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 <sup>20</sup>	0
Administrador Delegado Zagaria Matteo <sup>21</sup>	0
Consejero Giuglietti Gabriele <sup>22</sup>	0
Presidente cesante Berrini Andrea	0

<sup>20</sup> Consejero de Banca Etica per cuyo cargo percibe la retribución ilustrada en la tabla con respecto a la Empresa matriz.

<sup>21</sup> El Administrador Delegado de Cresud Spa no percibe 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 (ref. al plazo desde el 16 octubre 2019 – al 31 diciembre 2019) se le ha reconocido una compensación igual a 3.125 Euros.

<sup>22</sup> El consejero no percibe ninguna retribución por el cargo de Cresud spa. Por el trabajo desempeñado en Banca Etica como trabajador dependiente en el periodo del cargo en Cresud (19 noviembre 2019 – diciembre 2019) su retribución ha sido igual a 12.337 Euros.