



# PUNTO 4

## POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DEL GRUPO BANCA ETICA

### INTRODUCCIÓN

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

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

- *Circular del Banco de Italia n.º 185/2013 – 37ª actualización de 28/11/2021 – Políticas y prácticas de remuneración y fomento que incorpora las novedades introducidas por la Directiva 2019/878/UE (CRD V), en lo sucesivo, para abreviar, “las Disposiciones”;*
- *Directrices EBA para políticas sólidas de remuneración de 2 de julio de 2021, con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (CRD);*
- *Reglamento delegado de la Comisión 2021/923/UE de 25/3/2021 - (definición de Personal identificado), por el que se complementan las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2019/878/UE (CRD V) y 2013/36/UE (CRD);*
- *Reglamento de ejecución de la Comisión 2021/637/UE de 15/2/2021 - ITS de divulgación pública, de conformidad con el Reglamento 2019/876/UE de 20/5/2019 y el Reglamento 2013/575/UE - art. 450;*
- *Expectativas de supervisión sobre los riesgos climáticos y medioambientales – Banco de Italia - 8 de abril de 2022*
- *Directrices sobre riesgos medioambientales y climáticos del Banco Central Europeo de 27 de noviembre de 2020, que en el capítulo 5, párr. 5.2, párr. 4. pide que las entidades garanticen que “sus políticas y prácticas de remuneración fomenten conductas acordes con el enfoque (al riesgo) climático y medioambiental”;*
- *Reglamento (UE) 2019/2088 de 29/11/2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros. En particular el art. 5 “Transparencia de las políticas de remuneración en relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad” prevé que “Los participantes en los mercados financieros y los asesores financieros incluirán en sus políticas de remuneración información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publicarán dicha información en sus sitios web (...)”;*
- *Disposiciones en materia de Transparencia de las Operaciones y los Servicios Bancarios y Financieros – Honestidad de las Relaciones entre los Intermediarios y la Clientela del Banco de Italia de 18/06/2019 con las que se han aplicado – entre otras – las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal asignado a la oferta de los productos bancarios y para terceros responsables de la red de vetas.*



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

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

Para la aplicación de los objetivos conforme a las normas citadas más arriba, y su aprobación en la asamblea, se ilustran las políticas de remuneración y fomento del Grupo bancario Banca Etica, redactadas con la implicación, para los perfiles pertinentes, de la Función de Gestión de Riesgos, de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y aprobadas por el Consejo de Administración – una vez obtenida la valoración de la Función Normativa con respecto a la concordancia entre dichas políticas con el marco normativo – en la reunión del 30 de marzo de 2023.

El grupo bancario Banca Popolare Etica está formado por:

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

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

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

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

### **PRINCIPIOS GENERALES**

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

- promover el respeto de la ley y disuadir cualquier violación;
- ser acorde con el marco de referencia para determinar la propensión al riesgo y con las políticas de gobierno y de gestión de riesgos;
- ser acorde con los valores expresados en los Códigos Éticos de las sociedades del Grupo, con los objetivos, la cultura de la empresa y toda la estructura de gobierno corporativo y de los controles internos establecidos a nivel de grupo, con las estrategias a largo plazo;
- en especial promover acciones positivas para prevenir o eliminar situaciones potenciales u objetivas de discriminación de una persona colaboradora o de grupos de personas colaboradoras en base al género, la orientación sexual, la etnia, la religión, la nacionalidad, la pertenencia política, la afiliación política, la afiliación sindical, la edad y la discapacidad;
- inspirarse en criterios de diligencia, transparencia y honestidad en la relación con la clientela, de contención de los riesgos legales y reputacionales, de tutela y fidelización de la clientela y de los otros portadores de interés;
- garantizar un nivel de vida digno y, al mismo tiempo, no dar lugar a desigualdades entre las personas, reco-



nociendo perfiles diferentes en base a la profesionalidad, el mérito, las responsabilidades asumidas y salvaguardando en cualquier caso:

- una relación máxima de uno a seis entre la remuneración más alta – que suele ser la que corresponde a la persona que desempeña el cargo de Director/a General – y la más baja;
- una relación máxima de uno a cinco entre la retribución más alta y la media, tal y como se prevé en el Artículo 111 bis del Texto Único Bancario que define las personas de Finanzas Éticas y sostenibles.
- Dichas relaciones garantizan una equiparación esencial y un uso responsable de la variable económica y contribuyen a estabilizar al personal con vistas a compartir principios más que buscar condiciones de ingresos mejores;
- prever que en la remuneración de las personas trabajadoras de las Sociedades del Grupo, además de los miembros de los Órganos Sociales, predomine en mayor medida el componente fijo respecto al variable (el último no tendrá que superar el 15% del componente fijo de la remuneración bruta anual) en línea con la consecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no adoptar incentivos ni bonificaciones individuales basados exclusivamente en el logro de objetivos cuantitativos y que estos no sean de ningún modo un incentivo para colocar productos inadecuados respecto a las exigencias de la clientela. Esta decisión, además de responder a lo que prevé la normativa en materia de Transparencia citada anteriormente<sup>1</sup> y a las normas de transparencia y honestidad que conciernen a la prestación de los servicios de inversión, concuerda con los principios inspiradores del banco y de las finanzas éticas en general<sup>2</sup>, ya que se compagina con las exigencias de sobriedad, participación firme en los principios inspiradores, creación de valor – económico, social y medioambiental – a largo plazo, y valoración de todos los componentes de la empresa, incluidos los que no están dotados de rentabilidad económica directa e inmediata;
- no crear situaciones de conflicto de intereses;

Asimismo, haciendo referencia de forma explícita a la misión del Grupo Banca Etica, definida en primer lugar por el art. 5 del Estatuto de la Sociedad matriz<sup>3</sup>, por el art. 4 de Etica Sgr<sup>4</sup>, por los Códigos Éticos del banco y de Etica Sgr, por el Manifiesto di Banca Etica<sup>5</sup> y por las consiguientes Políticas internas del Crédito y las Finanzas, se precisa que toda la actividad del Grupo:

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

<sup>1</sup> Véase Disposiciones de Transparencia, Sección XI, párr. 2 quater

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

<sup>3</sup> Art. 5 del Estatuto de Banca Etica cita:

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

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

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

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

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

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

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

<sup>4</sup> El artículo 4 del Estatuto de Etica Sgr cita:

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

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

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

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

En la asunción de responsabilidad específica de las Expectativas de supervisión del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales del 8 de abril de 2022, Banca Etica ha redactado un plan trienal de planificación en ámbito ESG estableciendo los plazos de adaptación de las principales políticas empresariales y los sistemas organizativos y de gestión del banco. Dicho plan lo ha revisado, debatido y aprobado el Consejo de Administración el 17/01/2023. Además, la redacción del plan se ha definido a nivel de Grupo integrando la planificación en ámbito ESG desarrollada por la controlada Etica S.G.R.

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

- Valoración para la adopción del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG - perímetro Alta gerencia
- Valoración para la adopción del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG - perímetro Consejo de Administración
- Integración del marco de remuneración relacionado con objetivos ESG – perímetro empleados/as, reforzando lo que ya prevén las actuales previsiones normativas internas (ya hay presentes indicadores medioambientales en el actual acuerdo sindical que define la metodología de cálculo de las gratificaciones empresariales de productividad para los empleados/as - ref. D.2.1);

## PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Sociedad matriz ha elaborado un análisis y una versión de las Disposiciones para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado (Primera parte Título IV, Capítulo 2, Sección I, párr. 7), según el cual «los bancos definen políticas de remuneración e incentivación respetando las presentes disposiciones, teniendo en cuenta las características y la envergadura, además del riesgo y la complejidad de la actividad realizada incluso respecto al posible grupo de pertenencia»<sup>6</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 negocio, y los consiguientes distintos niveles de riesgo a los que están o pueden estar expuestas las Sociedades pertenecientes.

En este sentido la Sociedad matriz, por la naturaleza cooperativa y mutualista que la caracteriza, además de por las finalidades éticas, sociales y medioambientales que se propone, no persigue, en base a los principios 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 entidades financieras, la asunción del riesgo.

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

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que:

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

<sup>6</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37a actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 7 Criterio de proporcionalidad.



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

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

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

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

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

Debido a la entrada en vigor del Reglamento de 05.12.2019 y posteriores actualizaciones de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis), del TUF para la incorporación y modificación de las directrices en vigor según las disposiciones previstas en la Directiva MiFID2/MiFIR que ha sustituido el Reglamento Conjunto Consob del Banco de Italia del 31 de octubre de 2007<sup>7</sup>, **Etica Sgr** se ha encargado en 2020 de analizar las nuevas disposiciones también con la finalidad de comprobar las repercusiones de dichas nuevas disposiciones en las “Políticas y Prácticas de Remuneración” de la Sgr.

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

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

Las funciones de control de la Sgr se coordinan con las de la Sociedad matriz e incorporan las directrices que esta dicta.

Como gestor significativo, Etica Sgr de conformidad con las disposiciones del art. 44 (Comité Remuneraciones) del REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 4-UNDECIES Y 6, APARTADO 1, LETRAS B) Y C-BIS), DEL TUF- PARTE 4 Título II, 31 1., no ha creado un comité de remuneraciones específico dado que, en virtud de la excepción normativa prevista por el Reglamento, la Sociedad matriz ha instituido su propio Comité de Remuneraciones (con la resolución de 31 de marzo de 2020 del Consejo de Administración) durante 2020. Dicho comité desempeña sus funciones para todo el Grupo.

## A. IDENTIFICACIÓN DEL PERSONAL IDENTIFICADO

En virtud:

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

<sup>7</sup> El Reglamento se aplica a partir del 4 de enero 2020. A partir de dicha fecha ya no es aplicable el Reglamento Conjunto del Banco de Italia Consob de 2007 y sucesivas modificaciones e integraciones, dado que el Reglamento sustituye, en las correspondientes materias, la disciplina contenida en el mismo.

el banco, para todo el Grupo, realiza una evaluación para identificar la “categoría del personal identificado”, en función de la capacidad real de las distintas personas de la empresa de afectar al perfil de riesgo del banco<sup>8</sup>.

Las conclusiones se realizan una vez al año y para el ejercicio 2023 el Consejo de Administración las ha adoptado con la resolución del 30 de marzo de 2023.

El Grupo no ha recurrido al procedimiento de exclusión del personal identificado al que hace referencia la Circular 285 – Parte I – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 6, ya que el proceso de identificación del Personal identificado realizado en 2023 no ha llevado a la exclusión de dicho perímetro de personas que someter a la aprobación de la Autoridad competente.

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

#### **Tabla EU REMA – Aviso legal cualitativo**

#### **Punto a) y b) “Información sobre los órganos encargados de controlar las remuneraciones” – descripción del personal cuya actividad profesional afecta de manera significativa al perfil de riesgo de la entidad.**

En cualquier caso el proceso de identificación para todas las sociedades del Grupo, independientemente de las revisiones organizativas que afectan a los perfiles de riesgo, está sujeto a una revisión periódica respetando los roles y responsabilidades identificados<sup>9</sup>.

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

1. análisis de la aplicación de los criterios generales establecidos por la normativa anteriormente citada. Una fase de la que se ha ocupado la Dirección General, junto con el Coordinador de las Políticas de Recursos Humanos del Grupo, el Director de Recursos Humanos de grupo y los Responsables de las Oficinas del personal de las sociedades del grupo  
El análisis se realiza, tal como prevé el art. 3 del Reglamento Delegado 2021/923/UE, haciendo especial referencia:
  - al perfil y los límites de riesgo de las distintas unidades operativas;
  - a los deberes y facultades del personal o las categorías de personal de las unidades operativas;
  - a la aportación al riesgo aportada al Grupo por las distintas personas destacadas de las Sociedades del Grupo y la comprobación de la aportación a los resultados de proyección futura;
  - al análisis de las responsabilidades, el nivel y las facultades individuales previstas basándose en la autoridad y responsabilidad reales otorgadas y por tanto excluyendo a quienes trabajan bajo el control del órgano de gestión, la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o facultades discrecionales;
  - el análisis del contexto organizativo funcional en el que se llevan a cabo las actividades;
2. primera identificación del personal, teniendo en cuenta la pertenencia a los casos concretos cualitativos y cuantitativos identificados por la normativa y evaluación del riesgo gestionado. En esta fase también se realiza la comparación con los resultados del año anterior haciendo hincapié en las nuevas figuras identificadas; De dicha fase se ocupa la Dirección General junto con el Coordinador/la Coordinadora de las Políticas de Recursos Humanos del Grupo, el Director/la Directora de Recursos Humanos del grupo y los/las Responsables de las Oficinas del Personal de las sociedades del grupo;
3. verificación de cumplimiento, a cargo de la Función Normativa de la Sociedad Matriz y de la Función Gestión del Riesgo;
4. dictamen del Comité de Remuneraciones;
5. resolución del Consejo de Administración;

<sup>8</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 6 identificación del personal identificado;

<sup>9</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 del 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Parte primera Título IV – Capítulo 2, - Sección I, 6.





Teniendo en cuenta lo anterior, en 2023 se ha identificado, como personal identificado, para la **Sociedad Matriz Banca Etica**, a las siguientes 28 personas para Italia y 1 para España:

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

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

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> <li>Fasano Anna <i>Presidenta</i>;</li> <li>Baranes Andrea <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>Sasia Santos Pedro Manuel <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>Bacciotti Elisa;</li> <li>Carlizzi Marco;</li> <li>Di Stefano Andrea;</li> <li>Farré Torras Arola;</li> <li>Galati Marina;</li> <li>Izzo Raffaele;</li> <li>Lamberto Floristan Adriana;</li> <li>Palladino Giacinto;</li> <li>Sbraccia Natalino;</li> <li>Soldi Aldo</li> </ul>	Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> <li>Fasano Anna <i>Presidente</i></li> <li>Soldi Aldo <i>Vicepresidente</i></li> <li>Boni Brivio Carlo</li> <li>Cantoni Sonia</li> <li>De Felice Raffaella</li> <li>Farré Torras Arola</li> <li>Galati Marina</li> <li>Garavini Eugenio</li> <li>Granata Stefano</li> <li>Modica Luciano</li> <li>Palladino Giacinto</li> <li>Piccolo Marco</li> <li>Puyo Alberto</li> </ul>	El nuevo Consejo de Administración fue elegido el 14 de mayo de 2022  Respecto a 2022 han sido confirmados/as 5 consejeros/as: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fasano Anna <i>Presidenta</i></li> <li>Soldi Aldo <i>Nuevo Vicepresidente</i></li> <li>Galati Marina</li> <li>Palladino Giacinto</li> <li>Farré Torras Arola</li> </ul> Se ha nombrado a 8 nuevos/as consejeros/as: <ul style="list-style-type: none"> <li>Boni Brivio Carlo</li> <li>Cantoni Sonia</li> <li>De Felice Raffaella</li> <li>Garavini Eugenio</li> <li>Granata Stefano</li> <li>Modica Luciano</li> <li>Piccolo Marco</li> <li>Puyo Alberto</li> </ul>

#### ALTA GERENCIA

Persones più Rilevante 2022	Personale più Rilevante 2023	Variazioni e note
Número: 1 <sup>10</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gabrielli Nazzareno: <i>Director General</i></li> </ul>	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>Gabrielli Nazzareno <i>Director General</i></li> <li>Dugini Riccardo <i>Vicedirector General</i></li> </ul>	<b>Nazzareno Gabrielli:</b> Director General con resolución del 28/01/2022.  <b>Riccardo Dugini</b> ha tomado posesión del cargo como Vicedirector General el 10 de mayo de 2022. Con la resolución del Consejo de Administración del 19 de diciembre de 2022 es Personal identificado para el cargo actual. Antiguo personal identificado en 2022 en el cargo de Responsable del Departamento Red y Canales de Comunicación Italia

<sup>10</sup> En 2022, como consecuencia del nuevo nombramiento, se ha añadido a Riccardo Dugini, Vicedirector General

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

#### RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meconi Chiara <i>Responsable Función Normativa</i></li> <li>• Biondo Antonella <i>Responsable Función Antiblancqueo</i></li> <li>• Scapin Enrico <i>Responsable Función Auditoría Interna</i></li> <li>• Galieti Guido <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meconi Chiara <i>Responsable Función Normativa</i></li> <li>• Biondo Antonella <i>Responsable Función Antiblancqueo</i></li> <li>• Scapin Enrico <i>Responsable Función Auditoría Interna</i></li> <li>• Galieti Guido <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2022

#### RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 6 <sup>11</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferdinando Lenzi <i>Responsable Departamento Administración</i></li> <li>• Marianna Calabrò <i>Responsable Departamento Organización</i></li> <li>• Andrea Tracanzan <i>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</i></li> <li>• Riccardo Dugini <i>Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación</i></li> <li>• Paola Zanet <i>Responsable Resp. Departamento España</i></li> <li>• Sandro Antonioli <i>Responsable Departamento Créditos</i></li> </ul>	Número: 6 Italia <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ferdinando Lenzi <i>Responsable Departamento Administración</i></li> <li>• Marianna Calabrò <i>Responsable Departamento Organización</i></li> <li>• Roberto Marino <i>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</i></li> <li>• Michele Gravina <i>Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación</i></li> <li>• Paola Zanet <i>Responsable Resp. Departamento España</i></li> <li>• Sandro Antonioli <i>Responsable Departamento Créditos</i></li> </ul> Número: 1 Sucursal España <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juan Soba Garibi <i>Alto Cargo</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Andrea Tracanzan</b>, Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas: después del cese de la relación laboral por dimisión, ha abandonado el cargo el 26 de marzo de 2022.</li> <li>• Ha sido sustituido por <b>Roberto Marino</b> con la resolución del Consejo de Administración del 18 de octubre de 2022, Personal identificado con la resolución del 19 de diciembre de 2022</li> <li>• <b>Riccardo Dugini</b>, Resp. del Departamento de Redes y Canales de Comunicación Italia, ha asumido el cargo de Vicedirector General</li> <li>• Ha sido sustituido por <b>Michele Gravina</b> con la resolución del Consejo de Administración del 26 de junio de 2022, Personal identificado con la resolución del 19 de diciembre de 2022</li> <li>• En la Sucursal España se incorpora Juan Garibi Soba, en el puesto de Alto Cargo</li> </ul>

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

<sup>11</sup> En 2022, como consecuencia de los nuevos nombramientos, se añade:

- Marino Roberto *Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas*
- Gravina Michele *Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación Italia*

y sale, para el nombramiento de otro cargo, Riccardo Dugini





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

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

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

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 3 <ul style="list-style-type: none"> <li>Farinelli Patrizia <i>Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores</i></li> <li>Gasponi Claudio <i>Responsable Oficina de Finanzas</i></li> <li>Biasin Piergiorgio <i>Responsable Operativo Gestión Tesorería</i></li> </ul>	Número: 3 <ul style="list-style-type: none"> <li>Farinelli Patrizia <i>Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores</i></li> <li>Gasponi Claudio <i>Responsable Oficina de Finanzas</i></li> <li>Biasin Piergiorgio <i>Responsable Operativo Gestión Tesorería</i></li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2022

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

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los miembros del Consejo de Administración: 13</li> <li>Alta Gerencia 1</li> <li>Responsables Funciones de control 4</li> <li>Responsables Unidades Operativas identificadas 6</li> <li>Responsabilidades de gestión Finanzas y externalizaciones 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los miembros del Consejo de Administración: 13</li> <li>Alta Gerencia 2</li> <li>Responsables Funciones de control 4</li> <li>Responsables Unidades Operativas identificadas 6</li> <li>Responsabilidades de gestión Finanzas y externalizaciones 3</li> </ul>
<b>TOTAL 27</b>	<b>TOTAL ITALIA 28</b>
	ESPAÑA <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsables Unidades Operativas identificadas 1</li> </ul>
	<b>TOTAL BANCA ETICA ITALIA Y ESPAÑA 29<sup>12</sup></b>

El personal identificado está sometido al sistema de evaluación en vigor para todos el personal asalariado del banco que prevé un proceso que consta de varias fases:

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

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

<sup>12</sup> El banco y todo el grupo no cuenta con personal que responda a los requisitos de la Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto c) y del Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 6 – criterios cuantitativos.

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

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

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

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

Como para la Sociedad Matriz las tablas muestran los nombres del personal identificado reconocibles según las distintas normativas citadas al principio de las tablas.

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

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

##### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 9 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biggeri Ugo <i>Presidente</i>;</li> <li>• Pozzi Cesare Antonio <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>• Capotorti Carlo</li> <li>• Carlin Marco</li> <li>• Carlizzi Marco;</li> <li>• Di Bartolomeo Stefania</li> <li>• Ielasi Federica</li> <li>• Orlandini Grazia</li> <li>• Soldi Aldo</li> </ul>	Número: 9 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biggeri Ugo <i>Presidente</i></li> <li>• Ielasi Federica <i>Vicepresidente</i></li> <li>• Cattarin Paolo</li> <li>• Capotorti Carlo</li> <li>• Carlin Marco</li> <li>• Carlizzi Marco;</li> <li>• Di Bartolomeo Stefania</li> <li>• Lamberto Floristan Adriana;</li> <li>• Orlandini Grazia</li> </ul>	Los consejeros/las consejeras salientes en 2022 han sido: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soldi Aldo</li> <li>• Pozzi Cesare Antonio</li> </ul> Se ha nombrado a 2 nuevos/as consejeros/as: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lamberto Floristan Adriana;</li> <li>• Cattarin Paolo</li> </ul>

##### ALTA GERENCIA

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mattiazzi Luca: <i>Director General</i></li> <li>• Grossi Roberto <i>Vicedirector General</i></li> </ul>	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mattiazzi Luca: <i>Director General</i></li> <li>• Grossi Roberto <i>Vicedirector General</i></li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2022



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

#### RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>Puce Stefano <i>Resp. Func. Normativa y Antiblancqueo</i></li> <li>Capelli Paolo <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>Puce Stefano <i>Resp. Func. Normativa y Antiblancqueo</i></li> <li>Capelli Paolo <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2022

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

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

#### RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023
<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los miembros del Consejo de Administración: 9</li> <li>Alta Gerencia 2</li> <li>Responsables Funciones de control 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Todos los miembros del Consejo de Administración: 9</li> <li>Alta Gerencia 2</li> <li>Responsables Funciones de control 2</li> </ul>
<b>TOTAL 13</b>	<b>TOTAL 13</b>

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

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

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

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

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

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

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

Como para la Sociedad Matriz las tablas muestran los nombres del personal identificado reconocibles según las distintas normativas citadas al principio de las tablas.

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

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023	Variaciones y notas
Número 3: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i></li> <li>• Zagaria Matteo <i>Director Ejecutivo</i></li> <li>• Chiesi Laura <i>Consejera</i></li> </ul>	Número 3: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i></li> <li>• Zagaria Matteo <i>Director Ejecutivo</i></li> <li>• Chiesi Laura <i>Consejera</i></li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2022

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

#### RESPONSABLES DE LAS UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS

Personal identificado 2022	Personal identificado 2023
• Todos lo miembros del Consejo de Administración: 3	• Todos lo miembros del Consejo de Administración: 3

No se ha incluido entre el personal identificado ninguna figura entre los 3 empleados/as de la sociedad, ya que no desempeñan un puesto que afecte significativamente al perfil de riesgo de la sociedad<sup>13</sup>.

## B. SISTEMA DE REMUNERACIÓN DE LOS ÓRGANOS SOCIALES

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

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

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

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

Las retribuciones atribuidas a los órganos sociales de la Sociedad las ha decidido para el trienio 2020 - 2022 el Consejo de Administración de la Asamblea de Socias y Socios del 29 de abril 2020, mientras que para el trienio 2022 - 2024 la Junta de Revisión de la Asamblea de Socias y Socios del 24 de abril 2022 respectivamente.

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

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

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

<sup>13</sup> Cresud Spa no cuenta con personal que responda a los requisitos de la Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto c) y del Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 6 – criterios cuantitativos



## B.1 ADMINISTRADORES/AS

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

- de honorarios fijos diferenciados según el cargo, incluida la participación en el Comité Ejecutivo;
- de una prima de asistencia establecida por la Asamblea;
- del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- de una póliza de seguros de “accidentes” y una póliza de seguros de “responsabilidad civil”.

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

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

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

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

- son destinatarios solamente de una retribución fija, de una prima de presencia que ha establecido la Asamblea y del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva de la realización de su actividad laboral.

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

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

Se precisa que durante el año 2022:

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

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

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

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

- son destinatarios de remuneraciones fijas, establecidas por la Asamblea y del reembolso de los gastos realmente soportados para el cumplimiento de sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva de la realización de su actividad laboral

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

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

Asimismo la Sociedad matriz se ha dotado de un reglamento interno (Reglamento Participaciones Societarias – resolución de Consejo de Administración de 17.12.2019, última actualización del 20/09/2021) que regula las remuneraciones y los límites de acumulación de los cargos de Consejero/a en las sociedades participadas.

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

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

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

De conformidad con lo previsto en el párrafo 16 del IAS 24, la información acerca de los honorarios abonados a los Administradores/las Administradoras, se citan en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas.

## B.2 AUDITORES/AS

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

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

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

Los Auditores/las Auditoras de la Sociedad matriz disponen de una póliza de seguros de “accidentes” y de una póliza de seguros de “responsabilidad civil”.

Los Auditores/las Auditoras 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, la información sobre las remuneraciones pagadas a los Auditores/las Auditoras, se ilustran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado del ejercicio de cada miembro del Grupo en el ámbito de la información sobre las remuneraciones de los/las dirigentes con responsabilidades estratégicas.

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

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





Para la **Sociedad Matriz** el reconocimiento económico lo ha previsto el Consejo de Administración en diciembre de 2022 para el Presidente/la Presidenta del Organismo de Control y del consejero/de la consejera del Consejo de Administración miembro del Organismo de Control. Los otros miembros del Comité son personal asalariado o pertenecientes a otros órganos corporativos y no se ha previsto ninguna remuneración específica para ese cargo.

Para **Etica Sgr**: para los miembros del Organismo de Control constituido conforme al D. Leg. 231/01 se ha previsto como reconocimiento económico una retribución fija acordada por el Consejo de Administración en 2021. Hasta el 31/05/2023 esos honorarios se le han reconocido al Presidente/a la Presidenta (Presidente/a de la Junta de Revisión de la Sociedad) y al segundo miembro del Organismo de Control que es consejero/a; el tercer miembro del Organismo no percibe ninguna remuneración ya que es un empleado/una empleada de la Sociedad.

## B.4 PERSONA ENCARGADA DE LA AUDITORÍA LEGAL

Para Banca Etica y Etica Sgr la compensación que corresponde a la persona encargada de la auditoría legal, conforme al D. Leg. n.º 39/2010, la determina la Asamblea en el acto de entrega del cargo y por toda la duración del mismo, en línea con las retribuciones del mercado, una vez consultada la Junta de Revisión.

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

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

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

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

Para ello se precisa que:

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

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

La adhesión del sistema retributivo a los valores fundamentales de Banca Etica representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada en la materia por parte de la Asamblea, el Comité de Remuneraciones de Grupo, el Comité por las Políticas del Personal de Grupo, la Dirección General y las Funcio-

nes de control, a los que corresponde el deber de promover una cultura empresarial orientada hacia el respeto, no sólo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y sobre los que, como tales, deben pronunciarse.

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

En particular:

## C.1 LA ASAMBLEA

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

- determina la medida de los honorarios que abonar a los Administradores y las Administradoras y a la Sociedad de Revisión encargada del control contable según lo previsto en el art. 34 y 43 bis del Estatuto respectivamente;
- determina el importe de la retribución que pagar a los Auditores/las Auditoras, según lo que prevé el art. 41 del estatuto;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los eventuales planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores y administradoras, incluidos los que tienen cargos particulares, de los auditores y auditoras y del personal vinculado a la sociedad por una relación por cuenta ajena y por cuenta propia;
- aprueba los criterios para determinar la compensación 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 aplicación de las políticas de remuneración aprobadas. Se excluyen en cualquier caso las compensaciones basadas en instrumentos financieros o bonificaciones relacionadas con resultados económicos para los miembros de la Junta de Revisión.

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

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

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

- establece las compensaciones que corresponden a los órganos nombrados por ella;
- delibera acerca de todas las materias remitidas en virtud de la ley y el Estatuto;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los eventuales planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores/as, incluidos los que tienen cargos particulares, de los auditores/las auditoras, de empleados/as o de colaboradores/as que no estén vinculados a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena;
- aprueba los criterios para determinar la compensación 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 la monitorización de los accionistas por lo que respecta a los costes totales, los beneficios y los riesgos del sistema de remuneración e incentivación elegido. Se pone a disposición de la Asamblea una información clara y completa sobre las políticas y las prácticas de remuneración e incentivación que adoptar; dicha información pretende hacer comprensibles: las razones, finalidades y modalidades de aplicación de las políticas de remuneración, el control destinado a ellas, las características por lo que respecta a la estructura de las compensaciones, su coherencia respecto a las directrices y los objetivos definidos, la conformidad con la normativa aplicable, las posibles modificaciones respecto a sistemas ya aprobados y la evolución de las dinámicas retributivas, incluso respecto a la tendencia del sector.



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

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

## C.2 LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

Los Consejos de Administración de la **Banca Etica y Etica Sgr**, tal como prevé la normativa, garantizan que los sistemas de remuneración e incentivación adoptados se elaboren según criterios claros, cuantificables y coherentes con las decisiones generales del banco y Etica Sgr en términos de asunción de riesgos, estrategias, objetivos a largo plazo, transparencia y honradez en las relaciones con la clientela, estructura de gobierno corporativo y de los controles internos.

En ese ámbito, sin perjuicio de las competencias establecidas por las Disposiciones<sup>14</sup> y la ley con respecto a la determinación de los honorarios de los Administradores/las Administradoras y los Auditores/las Auditoras, atribuidas en la Asamblea de personas socias, respetando las deliberaciones en la materia asumidas siempre por la Asamblea de Socias y Socios, el Consejo de Administración de Banca Etica:

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

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

En 2022 el Consejo de Administración de **Banca Etica** ha debatido y luego decidido el documento de las “Políticas y prácticas de remuneración del Grupo Banca Etica a favor de los consejeros/las consejeras de administración, empleados/as o colaboradores/as no vinculados a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena” referido al año 2022, en la sesión del 29/3/2022.

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

- **29/03/2022:**
  - Identificación del Personal Identificado
  - resolución de adjudicación de acciones ordinarias de Banca Etica a los empleados/as y asesores/as de finanzas éticas del banco, Etica Sgr, Cresud S.p.a., la Fondazione Finanza Etica y la Fundación Finanzas Éticas
  - Modificación del Reglamento del Comité de Remuneración
  - Bonificación Directivo/a 2021
  - Asignación objetivos Directivo/a 2022
- **27/06/2022:**
  - Integración del Documento Políticas y Prácticas de Remuneración de Grupo con los datos previstos con

<sup>14</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013– 37a actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV– Capítulo 2, - Sección II, 2 Rol del órgano con función de supervisión estratégica y del Comité de Remuneración

arreglo a la Circular 285, 37ª actualización, en la Parte I, Título IV, Capítulo 2 - Sección VI – Obligaciones de información y transmisión de datos, en el punto 1)

• **08/08/2022:**

- Criterios de cálculo para dieta de cargo interino
- Integración del Documento Políticas y Prácticas de Remuneración de Grupo con las tablas comparativas 2021 – 2022 para el Personal identificado y la tabla REM 2 para Banca Etica

• **19/12/2022:**

- actualización del proceso de identificación del personal identificado
- aviso legal sobre el “Observatorio de género” centrado específicamente en las dinámicas remunerativas directas e indirectas.

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

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

### C.3 EL COMITÉ DE REMUNERACIONES DE GRUPO

El **Consejo de Administración de la Sociedad Matriz**, con la resolución del 9 de junio de 2020, actualizada el 15 de diciembre de 2020 y el 29 de marzo de 2022, ha decidido dotarse del **Comité de Remuneraciones** de Grupo que también desempeña funciones para Etica Sgr, sociedad controlada, teniendo en cuenta debidamente sus particularidades bajo un perfil operativo y garantiza el cumplimiento de las disposiciones específicas del reglamento del Banco de Italia de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis) del TUF aplicables.

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

Además los miembros del Comité poseen conocimientos, capacidades y competencias colectivos adecuados, de forma general, sobre las políticas y prácticas de remuneración.

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

En particular:

- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios de administradores/as, auditores/as, directores/as generales y vicedirectores/as generales, además de la compensación por la eventual atribución de las funciones de Organismo de Control según el D. Leg. 231/2001, para el banco y las sociedades del grupo;
- reviste un papel consultivo para las propuestas deliberadas por el Consejo de Administración y que someter a las Asambleas de las controladas para fijar los honorarios de los Órganos Sociales de las controladas;
- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios del personal cuyos sistemas de remuneración e incentiación decide el Consejo de Administración, además de en materia de determinación de los criterios para la remuneración del restante “personal identificado”.
- examina periódicamente la idoneidad, coherencia global y concreta aplicación de la política para la remuneración de los administradores/las administradoras y del personal identificado y expresa su parecer acerca de las políticas de remuneración que someter al Consejo de Administración y a Asamblea de Socias y Socios;



- se pronuncia sobre los resultados del proceso de identificación del personal identificado;
- garantiza la implicación de las funciones empresariales competentes en el proceso de elaboración y control de las políticas y prácticas de remuneración. En particular se pronuncia, recurriendo a la información recibida por las funciones empresariales competentes, sobre las lógicas y los instrumentos que definen el sistema de bonificaciones adoptado en cada caso y sobre la identificación de las condiciones planteadas para conceder las compensaciones;
- verifica que el sistema de remuneración resista frente a los riesgos de ingresos, patrimoniales y de liquidez tanto con simulaciones futuras como pasadas;
- dedica particular atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración:
  - a) tenga en cuenta de forma adecuada todos los tipos de riesgos de los niveles de liquidez y de las actividades gestionadas
  - b) sea compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses del banco y de las distintas sociedades del grupo;
- apoya al Consejo de Administración a la hora de analizar la neutralidad de las políticas de remuneración respecto al género y somete a su comprobación la brecha salarial de género (gender pay gap) y su evolución con el paso del tiempo;
- colabora con los otros comités internos del Consejo de Administración y en particular con el Comité de Control de Riesgos y el Comité de Nominaciones;
- proporciona una adecuada respuesta acerca de la actividad realizada al Consejo de Administración, la Junta de Revisión y la Asamblea.

#### C.4 EL COMITÉ DE RIESGOS DE GRUPO

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

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

#### C.5 EL COMITÉ PARA LAS POLÍTICAS DEL PERSONAL DE GRUPO

A partir de febrero de 2016 (resolución del Consejo de Administración del 08/02/2016) el Grupo recurre a un **Comité para las Políticas del Personal de Grupo** que se regula en el Reglamento de Estructura de Banca Etica. La resolución del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del 7 de febrero de 2023 ha actualizado la composición y los objetivos.

El Comité tiene como objetivos:

- definir las políticas y procedimientos de la Función Recursos Humanos de Grupo
- gestionar el ejercicio de las responsabilidades en las relaciones infra grupo
- supervisar el funcionamiento de la estructura de Recursos Humanos y los progresos de las actividades.

En el Comité participan:

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

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

## C.6 LOS DIRECTORES/LAS DIRECTORAS GENERALES

El Director / Directora General, tal como prevé el art. 47 del Estatuto de Banca Etica, es el jefe/la jefa de los empleados/las empleadas y colaboradores/as de la Sociedad y, basándose en las facultades que le otorga el Consejo de Administración, se ocupa de la contratación, salarios, ascensos, medidas disciplinarias y despido de esas personas. En cualquier caso tiene la facultad de propuesta al Consejo de Administración en las mismas materias.

A partir de 2016, con la sesión del 8 de febrero, el Consejo de Administración de **Banca Etica** ha decidido delegar al Director/la Directora General todas las decisiones relativas a contrataciones (excepto para lo que está previsto en el punto 2.1 del Reglamento de Personal<sup>15</sup>), salarios, ascensos y medidas disciplinarias del personal que forma parte de las categorías de las áreas profesionales y de los altos cargos.

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

Las retribuciones abonadas al personal perteneciente a la categoría de altos cargos y de las áreas profesionales, teniendo en cuenta las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los altos cargos y para el personal de las áreas profesionales ABI para el personal italiano de Banca Etica y de Etica Sgr, Convenio Colectivo Nacional de Trabajo 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, las establece el Director/la Directora General dentro de los límites y basándose en el plan orgánico y el correspondiente presupuesto aprobado por el Consejo de Administración garantizando la consonancia con las políticas establecidas en el presente documento.

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

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

## C.7 LAS FUNCIONES DE CONTROL

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

En concreto en **Banca Etica**:

- la Función de Normativa efectúa una labor de control previo y monitorización de las políticas de remuneración e incentivación para garantizar su conformidad con el marco normativo; asimismo verifica que el sistema de bonificaciones de empresa sea coherente con los objetivos de cumplimiento de las normas, el estatuto y el

<sup>15</sup> La dirección tiene la posibilidad de proponer al Consejo de Administración la exención del procedimiento ordinario previsto para las selecciones según lo que se ha dicho anteriormente, cuando se hayan identificado ya candidatos idóneos, a través de contactos directos del banco de personas que posean objetivamente los requisitos curriculares, experienciales y de valores buscados (intuitu personae). En estos casos la contratación la tiene que decidir el Consejo de Administración.





código ético adoptado por el banco, además de los estándares de conducta aplicables al banco, de manera que se limiten de la forma oportuna los riesgos legales y reputacionales intrínsecos sobre todo en las relaciones con la clientela;

- la Función de Gestión de riesgos (Función Risk Management) apoya al Consejo de Administración
  - en la verificación de que los sistemas retributivos no sean contrarios a los objetivos y los valores de la empresa, las estrategias a largo plazo y las políticas de gestión prudente del riesgo del banco;
  - en la verificación de que los incentivos que sustentan el sistema de remuneración e incentivación del banco sean acordes con el RAF;
  - en la definición de indicadores de riesgo y mecanismos de corrección (ref. Circular 285– Primera Parte– Título IV– Cap. 2 - Sec. II - Párr. 3)
- la Función de Auditoría Interna (Función Internal Audit) verifica, con frecuencia como mínimo anual, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y la normativa de referencia, con una visión de vigilancia de los riesgos (con la verificación de los mecanismos de alineación de los riesgos tal como establece la Circular 285 - Primera Parte - Título IV - Cap. 2 - Sec. I - Párr. 5) y preservación del patrimonio de la empresa, sometiendo a los órganos sociales y la Dirección de la Sociedad matriz las pruebas encontradas y las posibles anomalías para la adopción de eventuales medidas de corrección.

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

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

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

#### En **Etica Sgr**:

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

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

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

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

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

El instrumento se ha puesto en conocimiento del Consejo de Administración de la Sociedad matriz en la sesión del 19/12/2022.

Además el 2 de mayo el Grupo Banca Etica ha conseguido la certificación ISO 30145:2021 Diversity and Inclusion Management y la certificación Uni:PdR 125:2022 – Directrices sobre los sistemas de gestión para la igualdad de género.

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

- % mujeres con cargo de responsabilidad - % mujeres en el total de la población (-15< puntos <x< 15 puntos para 2022);
- Brecha salarial de género para ejecutivos de 3er y 4º nivel (90% <x< 110%)
- como compromiso firme para monitorizar y desarrollar políticas de remuneración pendientes del tema del género.

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

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

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

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

## D. PERSONAL EMPLEADO

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

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

### **Tabla EU REMA – Aviso legal cualitativo**

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

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

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

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



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

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

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

La estructura retributiva reservada a los empleados y empleadas se ha estructurado basándose en los siguientes componentes:

- la remuneración fija y los beneficios, normalmente asociados a dicho componente de la remuneración;
- la remuneración variable;
- el reconocimiento de bienes y servicios en asistencia empresarial.

Por lo tanto, el peso de todos los componentes variables atribuibles al conjunto de las personas anteriormente indicadas no excederá el 15% de su retribución bruta anual.

## D.1 RETRIBUCIÓN FIJA

La retribución fija – es decir, no vinculada a resultados empresariales o individuales, ni a iniciativas de bonificación o incentivación – aparte de todo lo establecido en los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo de referencia – tanto para los directivos como para los altos cargos y para el personal de las áreas profesionales, depende entre otras cosas de las competencias adquiridas con los años y de la profesionalidad adquirida con el tiempo.

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

Esa parte fija de la remuneración está formada por las siguientes partidas:

- sueldo;
- posibles pagos, relacionados con la antigüedad en servicio, previstos por el contrato colectivo de trabajo;
- otras partidas constantes en el tiempo, previstas en el contrato colectivo de trabajo o en la Normativa Interna (como por ejemplo las indemnizaciones por traslado, la asignación para el comedor, los pagos por servicios adicionales de los altos cargos), o bien fruto de pactos individuales reconocidos y motivados con la finalidad de adquirir o mantener profesionalidades específicas (como, por ejemplo, eventuales retribuciones a título personal, mejora voluntaria para el personal español o indemnización por preaviso superior) o en caso de cargos particulares de carácter permanente (por ejemplo: indemnizaciones, pagas extra adicionales, cargos clave). Respecto a este último punto, el Consejo de Administración del banco ha aprobado en la reunión del 20/07/2021 (actualizado el 08/08/2022 para los cargos interinos) un instrumento específico que, mediante un conjunto de indicadores, identifica las medidas de las indemnizaciones reconocidas, basándose en el riesgo gestionado, en una proporción máxima de 8.000 euros por cargo, previstas por la normativa y para los cargos interinos, asignados a personal empleado.
- benefits: formas de retribución en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida (ayuda alimentaria en España) y/o las sujetas al régimen fiscal y contributivo previsto por la normativa vigente destinadas, por ejemplo, a apoyar una necesidad significativa de movilidad geográfica (por 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 decidido el 10/03/2020, el uso colectivo exclusivo de los coches suministrados y que, por lo tanto, no haya coches asignados personalmente como benefit. Las posibles excepciones son de competencia del Consejo de Administración.

Asimismo el convenio colectivo de trabajo y el convenio de segundo nivel disponen a favor de los empleados/ las empleadas sistemas integrativos de tipo asistencial y de seguridad social: de hecho se reconocen a todos los

empleados y todas las empleadas una póliza de accidentes profesional y una extraprofesional (la última solo para la Sociedad matriz), un seguro médico y una póliza para curas a largo plazo) (para la Sociedad matriz y Etica Sgr).

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

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

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

En **Etica Sgr** para el Director/la Directora General, el Vicedirector/la Vicedirectora y las personas que trabajan por delegación directa del Consejo de Administración, se ha previsto una póliza de seguros de responsabilidad civil que deriva de la realización de su actividad laboral.

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

## D.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Con la finalidad de:

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

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

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

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

No se han previsto sistemas de incentivación individuales y la parte variable está formada exclusivamente por:

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



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

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

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

La remuneración variable del personal está sujeta en un 100% a mecanismos de aplazamiento que, ante el limitado porcentaje de cuota de remuneración variable reembolsable respecto a la retribución fija, se identifica en el ejercicio posterior, respecto a su crecimiento. Además, la remuneración variable responde a mecanismos de corrección posterior (el llamado malus) para tener en cuenta el rendimiento neto de los riesgos realmente asumidos o conseguidos y la evolución de la situación patrimonial, según cuyo resultado se determina el importe que abonar en cada caso con relación a la dinámica de los resultados correctos para los riesgos, los niveles de fondos propios y de liquidez, el cumplimiento de los objetivos de la normativa y el reglamento, etc.

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

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

## D.2.1 Bonificación de empresa

Con respecto a **Banca Etica**:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con respecto a **Etica Sgr**

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

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

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

Para establecer la bonificación 2022 de los directivos/las directivas se aplican criterios similares a los establecidos por la Sociedad Matriz según el siguiente mecanismo de cálculo de la bonificación:

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

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





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

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

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

Como consecuencia se ha decidido incluir los dos parámetros como elementos que condicionan la concesión de la bonificación, incluyéndolos en el nuevo Contrato Integrativo Empresarial que se revisará a más tardar en 2023.

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

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

Además, el Consejo de Administración de la **Sociedad Matriz**, una vez que se haya verificado la cobertura de los criterios de umbral mínimo identificados para la concesión de la bonificación empresarial, tras escuchar la opinión favorable del Comité de Remuneraciones del ... , en la reunión del 30/03/2023, análogamente a cuanto concedido en 2022 (a partir del ejercicio 2022), ha decidido reconocer a todos los empleados y empleadas del Grupo y a los Asesores/as de Finanzas Éticas existentes el 31/12/2022, 5 acciones del banco, para premiar el especial esfuerzo dedicado durante el año, reforzando de este modo el vínculo de identidad con el Grupo BE.

El consiguiente Plan de Asignación de Acciones lo ha aprobado el Consejo de Administración el 30/03/2023.

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

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

No se ha previsto en estos planes de asignación de acciones, un período de retención (a no ser referido a la posibilidad de disfrutar de beneficios fiscales) para el personal identificado, tratándose en cualquier caso de asignaciones de un importe total mínimo, inferior a 1.000 Euros.

El esfuerzo económico se ha previsto en el balance de ejercicio 2022 y el reconocimiento está subordinado a la resolución de aprobación específica de la Asamblea de Socios y Socias de 2023.

La participada **Etica Sgr** también preverá un Plan de Atribución de Acciones análogo para sus empleados/as con el objetivo de reforzar el sentimiento de pertenencia al grupo: dichas acciones se reconocen tras la aprobación del Plan por parte de la Asamblea de la Sociedad Matriz de mayo de 2023.



Una atribución de 5 acciones similar la ha previsto para los empleados y empleadas de **Cresud Spa** la correspondiente Asamblea de Personas Socias.

### **D.2.2 Concesión adicional vinculada a prestaciones meritorias en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidad relacionadas con las tareas y/o la función desarrollada y no con los resultados individuales.**

Para **Banca Etica**:

Para completar el componente variable de la remuneración, se ha previsto la posibilidad de reconocer, ante prestaciones excelentes y con la perspectiva de motivación y retención, pagos de una sola vez (incluso bajo forma de contribución de alta formación de la que se beneficia directamente el colaborador/la colaboradora) que – una vez verificadas las condiciones de acceso (“gate”) y los principales indicadores de rendimiento de Grupo y empresariales – están vinculados a la calidad del trabajo desempeñado, supervisado por el “Sistema de Evaluación”, en consonancia con las directrices de la Sociedad matriz y de los costos previstos en el presupuesto y según criterios de selectividad y de mérito.

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

Para **Etica Sgr**:

La posibilidad de reconocer concesiones únicas está relacionada con prestaciones meritorias en términos de calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia y responsabilidades relacionadas con las tareas y/o la función desarrollada y no sólo con los resultados individuales. En concreto, la concesión consiste en el pago de una suma única de naturaleza discrecional y no continuativa, concedida en un solo pago, 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 y desde el punto de vista de la valorización del crecimiento profesional.

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

Para los Directivos ese posible pago lo determina el Consejo de Administración.

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

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

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

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

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

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



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

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

No se han previsto beneficios de jubilación discrecionales.

El Grupo Banca Popolare Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados Golden parachute definidos por el Banco de Italia y el Reglamento Conjunto como todas las compensaciones (excepto las que ya están previstas por la ley) pactadas 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 identificado”.

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

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

Donde:

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

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

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

- rendimiento (rango entre -10 y +10)
- comportamientos profesionales: (rango entre -10 y +10)
- impactos sociales (cargas familiares y edad); (rango entre -10 y +10)
- circunstancias específicas e interés 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 se ha previsto expresamente en las Disposiciones<sup>16</sup>, dichos importes, así como la Indemnización por despido y la indemnización por la falta de preaviso en los plazos establecidos por la ley, no forman parte del cálculo del límite de la relación entre remuneración variable y fija.

Para todo el personal no se han previsto otras compensaciones en caso de cese anticipado de la relación laboral con excepción de la eventual cláusula penal en un solo pago definida en los Pactos de estabilidad

## D.2.5 Pactos de estabilidad

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

La determinación de dichos reconocimientos se motivarán debidamente, tal como prevén las Disposiciones basándose en los factores identificados por el Párrafo 146 de las Orientaciones EBA en materia de políticas salariales<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013– 25a actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Primera parte Título IV– Capítulo 2, - Sección II, 2 Golden Parachute

<sup>17</sup> Párr. 146 Directrices EBA: *A la hora de evaluar y considerar si la asignación de una bonificación de mantenimiento al personal identificado es apropiada, las entidades y autoridades competentes pueden tener en cuenta al menos lo siguiente:*

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

Dichos pactos pueden estar formados por:

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

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

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

## E. RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL

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

Por lo que respecta a la sociedad participada **Etica Sgr**, la remuneración de los empleados/las empleadas con funciones de control (Gestor/a de Riesgos y Responsable de Normativa y Antiblancqueo) para 2022 está alineada con la de los/las demás Responsables de Área, mientras que para 2023 el Gestor o Gestora de Riesgos, al volverse directivo/a, se incluirá en la metodología de evaluación de los directivos/as.

Por lo que respecta a la función de Revisión interna, desempeñada por la Sociedad matriz, la correspondiente retribución es fija y establecida por los contratos en curso.

## F. CONSULTORES/AS DE FINANZAS ÉTICAS

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

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

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

El porcentaje de dicha retrocesión por tipo de productos no aumentará en base al aumento de los volúmenes y por tanto no existen mecanismos de incentivación a la venta.

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

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

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



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

## G. COLABORACIONES Y CARGOS PROFESIONALES

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

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

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

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

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

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

Unidad Organizativa	Cargo	número a 31/12/2022
<b>Sucursal</b>	Responsables	21
	Responsables Adjuntos/as	18
	Sustitutos/as Responsables	3
	Colaboradores/as	84
	Técnicos/as de Desarrollo	18
<b>Área Territorial</b>	Responsables	4
	Colaboradores/as	7
<b>Oficina Coordinación Venta fría</b>	Consultores/as de Finanzas Éticas	18
<b>Oficina Desarrollo y directrices de crédito</b>	Responsable	1
	Colaboradores	4
<b>Oficina Patrimonios Responsables</b>	Responsable	1
	Colaborador/a	4
<b>Oficina C.A.R.E</b>	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as Oficina	41
<b>Departamento Red y Canales de Comunicación Italia</b>	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as	3
<b>Dirección General</b>	Director General	1
	Vicedirector General	1
<b>en total 233 personas identificadas</b>		

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

- inspiradas en criterios de diligencia, transparencia y honradez en las relaciones con la clientela, limitación de riesgos legales y reputacionales, tutela y fidelización de la clientela, respeto de las disposiciones de autodisciplina que podrían aplicarse;
- no prevén ningún sistema de incentivación y bonificación individual basado exclusivamente en el alcance de objetivos cuantitativos y que no constituyan de ningún modo un incentivo para vender productos inadecuados respecto a las exigencias de la clientela. A este respecto se señala todo lo que se ha indicado detalladamente en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Retribución variable) y G (Consultores/as de Finanzas Éticas) del presente párrafo.  
A continuación se aplica lo que exige la normativa con referencia al párrafo 2-quater. 1 de la Sec. XI de las Disposiciones de Transparencia;
- para el personal encargado de la evaluación del mérito al crédito y la tramitación de reclamaciones las políticas y prácticas de remuneración no prevén políticas específicas de retribución, sino que se aplican las mismas previsiones existentes para todo el personal. En este caso también se remite a lo que se ha indicado detalladamente en el párrafo D.2 (Personal Empleado – Retribución variable);
- se pone en conocimiento de todas las personas identificadas el contenido de la política de remuneración antes de que se encarguen de la oferta de productos.

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

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

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

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

- **identificación del personal identificado**  
El proceso de identificación del Personal identificado ha individuado, entre los/las Responsables de Unidades Operativas Identificadas, a **Juan Garibi Soga**, como Alto Cargo de la Sucursal España
- **Remuneración fija**  
Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones establecidas en el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito y en la normativa interna ya ilustrada en el párrafo D.1 (remuneración fija).  
El puesto de Alto Cargo prevé el reconocimiento de una dieta de función
- **Retribución variable**  
Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones identificadas en el párrafo D.2 (remuneración variable).  
El importe de la bonificación se establece según un acuerdo empresarial firmado con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras españoles/as haciendo referencia a los mismos criterios establecidos para el personal italiano basándose en los datos de balance en conjunto del banco.



BANCA POPOLARE ETICA SCPA			Modello EU REM1: Remuneración concedida respecto del ejercicio			
			a	b	c	d
			Función de supervisión del órgano de dirección <sup>19</sup>	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección <sup>20</sup>	Otro personal identificado
1	Remuneración fija <sup>21</sup>	Número de miembros del personal identificado	21	-	2	14 <sup>22</sup>
2		Remuneración fija total	€ 352.970,02	-	€ 277.128,31	€ 1.042.639,50
3		De la cual: en efectivo	€ 319.987,50	-	€ 261.800,11	€ 1.005.124,09
4		(No aplicable en la UE)				
EU-4a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-
5		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-5x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
6		(No aplicable en la UE)				
7	De la cual: otras modalidades	€ 32.982,52	-	€ 15.328,20	€ 37.515,41	
8	(No aplicable en la UE)					

<sup>18</sup> Se informa de que, siempre en referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión de 15 de marzo de 2021, las tablas:

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

Plantilla EU REM3: Remuneración diferida

Plantilla EU REM4: Remuneración de 1 millón EUR o más al año

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

<sup>19</sup> El 14 de mayo de 2022 se ha elegido al nuevo Consejo de Administración que ha confirmado a 5 miembros y ha nombrado 8 nuevos miembros; el número que se indica en la tabla tiene en cuenta el n.º total de consejeros/as que han desempeñado el cargo a lo largo del año 2022.

<sup>20</sup> Se hace referencia al Director General y al Vicedirector General.

<sup>21</sup> La retribución fija del Órgano de Administración (a) incluye la remuneración fija prevista diferenciada en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 – de las cuales en efectivo) y los importes correspondientes a las pólizas de seguro estipuladas a favor de los administradores/las administradoras (en la línea 7 – de la cual: otras modalidades). Todos los datos remunerativos se indican según criterios de caja con referencia al período en el que se ocupa el cargo que determina la identificación como “personal de relevancia”.

<sup>22</sup> En la partida se incluyen:

- el Responsable del Departamento Propuesta de Finanzas Éticas cesado por dimisión voluntaria el 26 de marzo de 2022 (a quien no se han reconocido finiquitos aparte de lo establecido por la normativa estatal) y el Responsable que ha asumido el cargo a partir del 28 de marzo de 2022.

		a	b	c	d	
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado	
9	Remuneración variable <sup>23</sup>	Número de miembros del personal identificado	21	-	2	14
10		Remuneración variable total	-	-	€ 17.615,85	€ 77.709,42
11		De la cual: en efectivo	-	-	€ 17.025,85	€ 74.169,42
12		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	€ 590,00	€ 3.540,00
EU-14a		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13b		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-14b		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-14x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
EU-14y		De la cual: diferida	-	-	-	-
15		De la cual: otras modalidades	-	-	-	-
16		De la cual: diferida	-	-	-	-
17		Remuneración total (2 + 10)	€ 352.970,02	-	€ 294.744,16	€ 1.120.348,92

<sup>23</sup> El Órgano de Administración (a) no se beneficia de la retribución variable, mientras la retribución variable del personal empleado (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2021 y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a – *de las cuales acciones o participaciones en el capital equivalentes*). En 2022 se han abonado bonificaciones de empresa en un solo pago a los miembros del personal identificado por un importe total de 16.000 euros.

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management) <sup>24</sup>	Funciones corporativas <sup>25</sup>	Funciones de control interno independiente <sup>26</sup>	Todas las demás <sup>27</sup>	Total
1	Número total de miembros del personal identificado										37
2	Del cual: miembros del órgano de dirección	21	-	21							
3	Del cual: otros miembros de la alta dirección				-	-	-	2	-		
4	Del cual: otro personal identificado				-	-	2	7	4	1	
5	Remuneración total del personal identificado	€ 352.970,02	-	€ 352.970,02	-	-	€ 147.457,37	€ 826.217,09	€ 356.599,94	€ 84.818,68	
6	De la cual: remuneración variable	-	-	-	-	-	€ 10.029,12	€ 62.444,03	€ 17.714,09	€ 5.138,03	
7	De la cual: remuneración fija	€ 352.970,02	-	€ 352.970,02	-	-	€ 137.428,25	€ 763.773,06	€ 338.885,85	€ 79.680,65	

<sup>24</sup> Se incluyen el Responsable de la Oficina de Finanzas y el Responsable Adjunto de la Oficina de Finanzas con el puesto de Responsable de Gestión de la Tesorería.

<sup>25</sup> Se incluyen los Responsables de unidades operativas de relevancia (Departamentos de Gobierno, Organización, Propuesta de Finanzas Éticas, España, Créditos, Redes y Canales de Comunicación Italia).

<sup>26</sup> Se incluyen los Responsables de las funciones de control (F. Auditoría Interna, F. Gestión de Riesgos, F. Normativa y F. Ant blanqueo).

<sup>27</sup> Se incluye a la Responsable de la Oficina de Externalización y Proveedores con el cargo de Referente de la Empresa de las Funciones Externalizadas de Grupo.

BANCA POPOLARE ETICA SCPA SOCIEDAD MATRIZ	
Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Presidenta Anna Fasano	€ 78.020,98
Vicepresidente Aldo Soldi	€ 31.042,63
Consejero Carlo Brivio Boni	€ 9.748,52
Consejera Sonia Cantoni	€ 13.581,85
Consejera Raffaella De Felice	€ 13.448,52
Consejera Arola Farrè Torras	€ 20.542,63
Consejera Marina Galati +	€ 17.534,30
Consejero Eugenio Garavini	€ 19.165,19
Consejero Stefano Granata	€ 12.781,85
Consejero Luciano Modica	€ 15.198,52
Consejero Giacinto Palladino +	€ 20.192,63
Consejero Marco Piccolo ++	€ 8.698,52
Consejero Alberto Puyo	€ 9.098,52
Vicepresidente saliente Andrea Baranes	€ 14.044,11
Vicepresidente saliente Pedro Manuel Sasia Santos	€ 10.894,11
Consejera saliente Elisa Bacciotti +	€ 6.531,61
Consejero saliente Marco Carlizzi	16.381,61

BANCA POPOLARE ETICA SCPA SOCIEDAD MATRIZ	
Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Consejero saliente Andrea Di Stefano +	5.269,11
Consejero saliente Raffaele Izzo	9.894,11
Consejera saliente Adriana Lamberto Floristan	12.894,11
Consejero saliente Pedro Manuel Sasia Santos	€ 10.894,11
Consejero saliente Lino Sbraccia	€ 8.006,61
Vicedirector General Nazzareno Gabrielli	€ 167.964,00 <sup>28</sup>
Vicedirector General Riccardo Dugini	€ 126.780,16

+ No retiene la remuneración (o una parte de ella) que se otorga a la estructura de pertenencia del consejero/a.

++ El consejero Piccolo es empleado de Banca Etica destinado a la Fondazione Finanza Etica y por los servicios prestados en el banco como asalariado y, desde que ha asumido el cargo de Consejero, su retribución ha sido de 52.045,63 euros. Para el cargo en Banca Etica los honorarios se otorgan a la Fondazione Finanza Etica.

<sup>28</sup> El 10 de mayo de 2022 el Consejo de Administración ha acordado el aumento del Salario Anual Bruto de cada directivo del banco por un importe del 10% y la inclusión de una cláusula contractual que prevé la ampliación del plazo de preaviso a 6 meses en caso de dimisión voluntaria.

Comparando con bancos de tamaño similar a Banca Etica aflora que:

- los niveles de salario son más bajos y el dato también es más bajo que el dato medio de la ABI
- la cuota variable de la retribución es más baja respecto a los demás bancos, también debido a las decisiones de Política de Grupo. Además, en los últimos cuatro años no ha habido reconocimientos extra para los directivos. En el perímetro de las SGR la diferencia aún es más marcada, en la parte fija y en la parte variable.

Teniendo en cuenta el aumento de la complejidad del Banco y de Etica Sgr, con arreglo a la relación 1 a 6 sobre el salario mínimo y 1 a 5 sobre el salario medio, se ha decidido aumentar las RAL de los directivos del banco tal como se describe arriba y un 15% para los directivos de Etica Sgr.



ETICA SGR			Plantilla EU REM: Remuneración concedida respecto del ejercicio			
			a	b	c	d
			Función de supervisión del órgano de dirección <sup>29</sup>	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección <sup>30</sup>	Otros miembros del personal identificado <sup>31</sup>
1	Remuneración fija <sup>32</sup>	Número de miembros del personal identificado	11 <sup>33</sup>	-	2	2
2		Remuneración fija total	€ 156.297,12	-	€ 256.940,38	€ 189.775,61
3		De la cual: en efectivo <sup>34</sup>	€ 149.284,62 <sup>35</sup>	-	€ 236.086,33	€ 175.708,31
4		(No aplicable en la UE)				
EU-4a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-
5		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-5x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
6		(No aplicable en la UE)				
7	De la cual: otras modalidades <sup>36</sup>	€ 7.012,50	-	€ 20.854,05	€ 14.067,30	
8	(No aplicable en la UE)					

<sup>29</sup> La retribución fija del Órgano de Administración (a) incluye la remuneración fija prevista diferenciada en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 – de las cuales en efectivo)

<sup>30</sup> Se hace referencia al Director General y al Vicedirector General. El 30 de marzo de 2022 el Consejo de Administración de Etica Sgr ha acordado el aumento del Salario Bruto Anual de cada Directivo de la Sociedad por un importe del 15%, autorizando al Presidente para que establezca el importe exacto con el Área de Administración del Personal, sin incluir los redondeos oportunos.

Comparando con SGR de tamaño similar a Etica Sgr aflora que:

- los niveles de salario son más bajos y el dato también es más bajo que el dato medio de la ABI
- la cuota variable de la retribución es más baja respecto a los demás bancos, también debido a las decisiones de Política de Grupo. Además, en los últimos cuatro años no ha habido reconocimientos extra para los directivos. En el perímetro de las SGR la diferencia aún es más marcada, en la parte fija y en la parte variable.

Teniendo en cuenta el aumento de la complejidad de Etica Sgr, con arreglo a la relación 1 a 6 sobre el salario mínimo y 1 a 5 sobre el salario medio, se ha decidido aumentar las RAL un 15% para los directivos de Etica Sgr.

<sup>31</sup> Para otros miembros del personal identificado se entiende: el responsable de la Función Compliance y el responsable de la Función Risk Management. En particular, el responsable de la Función Risk Management del 01/11/2022 ha sido nombrado dirigente por el CdA; su retribución no está calculada en los datos de la alta dirección porque es responsable de una función de control independiente.

<sup>32</sup> En general en las retribuciones brutas de los empleados y empleadas se incluyen: el salario anual bruto, los beneficios adicionales en su caso, los importes relacionados con las pólizas de responsabilidad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo y en 2022 la póliza Covid-19 y la cotización a la seguridad social que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 – de los cuales otras formas). Todos los datos remunerativos se indican según criterios de caja con referencia al período en el que se ocupa el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

<sup>33</sup> A lo largo del año dos miembros del Consejo de Administración han terminado su mandato y han sido sustituidos por otros dos nuevos miembros.

<sup>34</sup> La remuneración está formada por: columna a) honorarios fijos para los administradores/las administradoras; columna c y d) retribución anual bruta.

<sup>35</sup> Por lo que respecta al Administrador nombrado por el Banco BPM se precisa que no retiene la remuneración que se factura a Etica.

<sup>36</sup> Con otras modalidades se hace referencia a los importes para: columna a) otros seguros de responsabilidad civil, tutela legal para los administradores/las administradoras; c y d) los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a las pólizas de seguridad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo, la póliza Covid-19 y la cotización a la seguridad social adicional para el Fondo de Pensiones.

		a	b	c	d	
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado <sup>37</sup>	
9	Remuneración variable <sup>38</sup>	Número de miembros del personal identificado	11	-	2	2
10		Remuneración variable total	€ 0	-	€ 15.552,00	€ 10.352,00
11		De la cual: en efectivo	€ 0	-	€ 14.942,00	€ 7.981,50
12		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13a		De la cual: acciones o participaciones en el capital equivalentes <sup>39</sup>	-	-	€ 610,00	€ 610,00
EU-14a		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13b		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes <sup>40</sup>	-	-	-	€ 1.760,50
EU-14b		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-14x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
EU-14y		De la cual: diferida	-	-	-	-
15		De la cual: otras modalidades	-	-	-	-
16		De la cual: diferida	-	-	-	-
17		Remuneración total (2 + 10)	€ 156.297,12	-	€ 272.492,38	€ 200.127,61

<sup>37</sup> El Órgano de Administración (a) no se beneficia de la retribución variable, mientras la retribución variable del personal empleado (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2021 y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a – de las cuales acciones o participaciones en el capital equivalentes).

<sup>38</sup> La remuneración variable está formada por: para la columna a) no se beneficia de retribución variable; para la columna c) la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio del año anterior, la asignación de acciones ordinarias de Banca Etica; para la columna d) lo que se indica en la columna c) , además de una bonificación en un solo pago relacionada con la evaluación positiva del rendimiento.

<sup>39</sup> Se trata de cinco acciones ordinarias asignadas al personal asalariado del Grupo Banca Etica.

<sup>40</sup> El importe correspondiente asignado al PAP a beneficencia.



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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas <sup>41</sup>	Funciones de control interno independiente <sup>42</sup>	Todas las demás	Total
1	Número total de miembros del personal identificado										13
2	Del cual: miembros del órgano de dirección	11		11							
3	Del cual: otros miembros de la alta dirección			-	-	-		2			
4	Del cual: otro personal identificado			-	-				2		
5	Remuneración total del personal identificado	€ 156.297,12		€ 156.297,12	-			€ 272.492,38	€ 200.127,61		
6	De la cual: remuneración variable	-		-	-			€ 15.552,00	€ 10.352,00		
7	De la cual: remuneración fija	€ 156.297,12		€ 156.297,12	-			€ 256.940,38	€ 189.775,61		

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

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

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

<sup>41</sup> Las Funciones corporativas incluyen: Director General y Vicedirector General

<sup>42</sup> Las Funciones de control interno independiente incluyen: Responsable Función normativa - Ant blanqueo y Responsable Función Gestión de Riesgos

ETICA SGR SPA



Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Presidente Ugo Biggeri	€ 34.837,50
Vicepresidenta Federica Ielasi	€ 19.087,50
Consejero Carlo Capotorti	€ 15.337,50
Consejero Marco Carlin	€ 15.337,50
Consejero Marco Carlizzi	€ 15.337,50
Consejera Stefania Di Bartolomeo	€ 12.337,50
Consejera Grazia Orlandini	€ 11.987,50
Consejero Paolo Cattarin	€ 6.487,50
Consejera Adriana Floristan Lamberto	€ 8.437,50
Vicepresidente saliente Cesare Antonio Pozzi	€ 11.837,50
Consejero saliente Aldo Soldi	€ 5.272,12
Director General Luca Mattiazzi	€ 150.310,47
Vicedirector General Roberto Grossi	€ 122.181,90

CRESUD SPA			Plantilla EU REM: Remuneración concedida respecto del ejercicio			
			a	b	c	d
			Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
1	Remuneración fija	Número de miembros del personal identificado	3	-	-	-
2		Remuneración fija total <sup>43</sup>	€ 39.000	-	-	-
3		De la cual: en efectivo	€ 39.000	-	-	-
4		(No aplicable en la UE)				
EU-4a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes	-	-	-	-
5		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-5x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
6		(No aplicable en la UE)				
7		De la cual: otras modalidades		-		
8	(No aplicable en la UE)					

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

Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariado, su remuneración ha sido de 114.229,66 euros.

El Director Ejecutivo recibe una remuneración de 36 mil euros totales por el cargo y la gestión de las actividades administrativas, contables y fiscales realizadas + 3.000 euros de beneficios adicionales.

La consejera, también empleada de Banca Etica, por el cargo en Cresud spa no ha recibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa. Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariada, desde que ha asumido el cargo en Cresud spa su remuneración ha sido de 54.451,02 euros. Por el cargo en Cresud spa Banca Etica le reconoce una compensación de 3.000 € anuales.

			a	b	c	d
			Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
9	Remuneración variable	Número de miembros del personal identificado	3	-	0	0
10		Remuneración variable total	€ 0	-	-	-
11		De la cual: en efectivo		-	-	-
12		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes			-	-
EU-14a		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13b		De la cual: instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-14b		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-14x		De la cual: otros instrumentos	-	-	-	-
EU-14y		De la cual: diferida	-	-	-	-
15		De la cual: otras modalidades	-	-	-	-
16		De la cual: diferida	-	-	-	-
17		Remuneración total (2 + 10)	€ 39.000		€ 0	€ 0

Plantilla EU REM5: Información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remuneración del órgano de dirección			Áreas de negocio						
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Total órgano de dirección	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas	Funciones de control interno independiente	Todas las demás	Total
1	Número total de miembros del personal identificado										3
2	Del cual: miembros del órgano de dirección	3	-	3							
3	Del cual: otros miembros de la alta dirección				-	-	-	-	-		
4	Del cual: otro personal identificado				-	-	-	-	-		
5	Remuneración total del personal identificado	€ 39.000	-	€ 39.000	-	-	-	-	-	-	
6	De la cual: remuneración variable	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	De la cual: remuneración fija	€ 39.000	-	€ 39.000	-	-	-	-	-	-	

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

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

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

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

CRESUD SPA – SOC. EN PARTICIPACIÓN	
Consejo de Administración y Dirección <sup>44</sup>	Retribución bruta total
Presidente Gabriele Giuglietti	0
Director Ejecutivo Matteo Zagaria	39.000,00
Consejera Laura Chiesi	0

---

<sup>45</sup> Se vea nota 43.





# INTEGRACIÓN DOCUMENTO POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN 2021<sup>45</sup>

TTABLAS APROBADAS DURANTE LAS SESIONES DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN  
DEL 27 DE JUNIO Y EL 8 DE AGOSTO DE 2022

DATOS REFERIDOS AL AÑO 2021

COMPARACIÓN 2021-2022 DEL PERSONAL IDENTIFICADO

*Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022*

BANCA POPOLARE ETICA SCPA “Personal identificado - año 2021 - 2022”

DIRECTIVA 2013/36/UE – DIRECTIVA 2019/878/UE – Artículo 92 apartado 3

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasano Anna <i>Presidenta</i>;</li> <li>• Baranes Andrea <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>• Sasia Santos Pedro Manuel <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>• Bacciotti Elisa;</li> <li>• Carlizzi Marco;</li> <li>• Di Stefano Andrea;</li> <li>• Farrè Torras Arola;</li> <li>• Galati Marina;</li> <li>• Izzo Raffaele;</li> <li>• Lamberto Floristan Adriana;</li> <li>• Palladino Giacinto;</li> <li>• Sbraccia Natalino;</li> <li>• Soldi Aldo</li> </ul>	Número: 13 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasano Anna <i>Presidenta</i>;</li> <li>• Baranes Andrea <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>• Sasia Santos Pedro Manuel <i>Vicepresidente</i>;</li> <li>• Bacciotti Elisa;</li> <li>• Carlizzi Marco;</li> <li>• Di Stefano Andrea;</li> <li>• Farrè Torras Arola;</li> <li>• Galati Marina;</li> <li>• Izzo Raffaele;</li> <li>• Lamberto Floristan Adriana;</li> <li>• Palladino Giacinto;</li> <li>• Sbraccia Natalino;</li> <li>• Soldi Aldo</li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2021

<sup>45</sup> Esas tablas completan el Documento Políticas y Prácticas de Remuneración de Grupo 2022, han sido aprobadas después de la asamblea del 14 de mayo por el Consejo de Administración, los datos representados concuerdan con las indicaciones del Documento en sí.

ALTA GERENCIA		
Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>Messina Alessandro: <i>Director General</i></li> <li>Gabrielli Nazzareno: <i>Vicedirector General.</i></li> </ul>	Número: 1 <ul style="list-style-type: none"> <li>Gabrielli Nazzareno <i>Director General.</i></li> </ul>	<p><b>Alessandro Messina:</b> ha desempeñado el cargo de Director General hasta el 13/10/2021, fecha de resolución consensuada del contrato</p> <p><b>Nazzareno Gabrielli:</b> Vicedirector General en 2021, ha asumido el cargo de Director General en funciones con la resolución del Consejo de Administración del 14/10/2021, cargo confirmado definitivamente con la resolución del 28/01/2022.</p> <p>El 28/01/2022 el Consejo de Administración ha identificado a <b>Riccardo Dugini</b> (actual Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación) como la persona adecuada para el cargo de <i>Vicedirector General</i>. En la fecha de redacción del presente documento, presentado en la Asamblea en mayo de 2022, se estaba esperando que terminara el proceso de valoración por parte del Banco de Italia que ha concluido positivamente. Por tanto Dugini ha asumido el cargo definitivamente el 10 de mayo de 2022.</p> <p>Antiguo personal identificado en 2021 y 2022 en el cargo de Responsable del Departamento Red y Canales de Comunicación</p>

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

RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL		
Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> <li>Chiara Meconi <i>Responsable Función Normativa</i></li> <li>Francesco Pacchin <i>Responsable Función Antiblancqueo</i></li> <li>Enrico Scapin <i>Responsable Función Auditoría Interna</i></li> <li>Guido Galieti <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	Número: 4 <ul style="list-style-type: none"> <li>Chiara Meconi <i>Responsable Función Normativa</i></li> <li>Antonella Biondo <i>Responsable Función Antiblancqueo</i></li> <li>Enrico Scapin <i>Responsable Función Auditoría Interna</i></li> <li>Guido Galieti <i>Responsable Función Gestión de Riesgos</i></li> </ul>	<p><b>Antonella Biondo</b>, actual <i>Responsable de la Función Antiblancqueo</i>, ha asumido el cargo el 1 de septiembre de 2021. Hasta esa fecha el cargo lo ha desempeñado Francesco Pacchin</p>

RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS		
Persones più Rilevante 2021	Personale più Rilevante 2022	Variazioni e note
Número: 7 <ul style="list-style-type: none"> <li>Ferdinando Lenzini <i>Responsable Departamento Administración</i></li> <li>Marianna Calabrò <i>Responsable Departamento Organización</i></li> <li>Andrea Tracanzan <i>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</i></li> <li>Riccardo Dugini <i>Responsable Departamento Redes y Canales de Comunicación</i></li> <li>Alessandro Celoni <i>Responsable Departamento España a 31/01/2021</i></li> <li>Paola Zanet <i>Responsable Departamento España desde el 01.02.2021</i></li> <li>Sandro Antonioli <i>Responsable Departamento Créditos</i></li> </ul>	Número: 6 <ul style="list-style-type: none"> <li>Ferdinando Lenzini <i>Responsable Departamento Administración</i></li> <li>Marianna Calabrò <i>Responsable Departamento Organización</i></li> <li>Andrea Tracanzan <i>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</i></li> <li>Riccardo Dugini <i>Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación</i></li> <li>Paola Zanet <i>Responsable Departamento España</i></li> <li>Sandro Antonioli <i>Responsable Departamento Créditos</i></li> </ul>	<p><b>Andrea Tracanzan</b>, después del cese de la relación laboral por dimisión, ha abandonado el cargo el 26 de marzo de 2022.</p>



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

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

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

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>Gasponi Claudio Responsable Oficina de Finanzas</li> <li>Biasin Piergiorgio Responsable Operativo Gestión Tesorería</li> </ul>	Número: 3 <ul style="list-style-type: none"> <li>Farinelli Patrizia Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores</li> <li>Gasponi Claudio Responsable Oficina de Finanzas</li> <li>Biasin Piergiorgio Responsable Operativo Gestión Tesorería</li> </ul>	Patrizia Farinelli, Responsable de la Oficina Externalizaciones y Proveedores, ha asumido el cargo con la resolución del Consejo de Administración del 11 de mayo de 2021 y es Nuevo personal identificado

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

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Todos los miembros del Consejo de Administración: 13	Todos los miembros del Consejo de Administración: 13	
Alta Gerencia 2	Alta Gerencia 1	
Responsables Funciones de control 4	Responsables Funciones de control 4	
Responsables Unidades Operativas identificadas 7	Responsables Unidades Operativas identificadas 6	
Responsabilidades de gestión Finanzas 2	Responsabilidades de gestión Finanzas y externalizaciones 3	
<b>TOTAL 28</b>	<b>TOTAL 27</b>	

## COMPARACIÓN 2021-2022 DEL PERSONAL IDENTIFICADO

*Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022*

CRESUD SPA "Personal identificado - año 2021 - 2022"

**DIRECTIVA 2013/36/UE - DIRECTIVA 2019/878/UE - Artículo 92 apartado 3**

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número 2: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i></li> <li>• Zagaria Matteo <i>Director Ejecutivo</i></li> </ul>	Número 3: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i></li> <li>• Zagaria Matteo <i>Director Ejecutivo</i></li> <li>• Chiesi Laura <i>Consejera</i></li> </ul>	<b>Gabriele Giuglietti y Laura Chiesi</b> trabajan en Banca Etica. <b>Laura Chiesi</b> ha tomado posesión del cargo el 6 de mayo de 2021 y es nuevo personal identificado

A la luz de lo anterior, la categoría del "Personal identificado" está formada

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Todos los miembros del Consejo de Administración: 2	Todos los miembros del Consejo de Administración: 3	
<b>TOTAL 2</b>	<b>TOTAL 3</b>	



## COMPARACIÓN 2021-2022 DEL PERSONAL IDENTIFICADO

*Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022*

ETICA SGR "Personal identificado - año 2021 - 2022"

DIRECTIVA 2013/36/UE – DIRECTIVA 2019/878/UE – Artículo 92 apartado 3

(...) las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad, incluyen al menos:

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

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Numero 9: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biggeri Ugo <i>Presidente</i></li> <li>• Pozzi Cesare Antonio <i>Vicepresidente</i></li> <li>• Capotorti Carlo</li> <li>• Carlin Marco</li> <li>• Carlizzi Marco</li> <li>• Di Bartolomeo Stefania</li> <li>• Ielasi Federica</li> <li>• Orlandini Grazia</li> <li>• Soldi Aldo</li> </ul>	Numero 9: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biggeri Ugo <i>Presidente</i></li> <li>• Pozzi Cesare Antonio <i>Vicepresidente</i></li> <li>• Capotorti Carlo</li> <li>• Carlin Marco</li> <li>• Carlizzi Marco</li> <li>• Di Bartolomeo Stefania</li> <li>• Ielasi Federica</li> <li>• Orlandini Grazia</li> <li>• Soldi Aldo</li> </ul>	Sin cambios respecto al año 2021

#### ALTA GERENCIA

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luca Mattiazzi <i>Director General</i></li> <li>• Grossi Roberto <i>Vicedirector General</i></li> </ul>	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Luca Mattiazzi <i>Director General</i></li> <li>• Grossi Roberto <i>Vicedirector General</i></li> </ul>	Sin cambios

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

#### RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL

Personal identificado 2021	Personal identificado 2022	Variaciones y notas
Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paolo Capelli <i>Responsable de la Función de Gestión del Riesgo</i></li> <li>• Fierro Gabriella <i>Responsable de la Función Normativa y Antiblancqueo, hasta el 31 de enero de 2021</i></li> </ul>	Número: 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paolo Capelli <i>Responsable de la Función de Gestión del Riesgo</i></li> <li>• Puce Stefano <i>Responsable de la Función Normativa y Antiblancqueo</i></li> </ul>	A partir del 1 de febrero de 2021 y hasta el 30 de mayo de 2021 la función Normativa y Antiblancqueo se ha externalizado a la Sociedad matriz y el cargo lo ha asumido para la Función Normativa Chiara Meconi, responsable de la misma función en la Sociedad matriz, y para la Función Antiblancqueo Francesco Pacchin, responsable de la misma función en la Sociedad matriz. <b>Stefano Puce</b> Ha asumido el cargo el 1 de junio de 2021. La Función de Auditoría Interna está centralizada en la Sociedad matriz

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

Personal identificado 2021		Personal identificado 2022		Variaciones y notas
Todos los miembros del Consejo de Administración:	6	Todos los miembros del Consejo de Administración:	3	
Alta Gerencia	2	Alta Gerencia	2	
Responsables Funciones de control	2	Responsables Funciones de control	2	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	

## PLANTILLA EU REM2: ANNO 2021

### MODELO EU REM2: PAGOS ESPECIALES AL PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA IMPORTANTE EN EL PERFIL DE RIESGO DE LA ENTIDAD (PERSONAL IDENTIFICADO)

*Rectificación: Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022*

		a	b	c	d
		Función de supervisión del órgano de dirección	Función de dirección del órgano de dirección	Otros miembros de la alta dirección	Otro personal identificado
Premios de la Remuneración variable garantizada					
1	Premios de la Remuneración variable garantizada - Número de miembros del personal identificado				
2	Premios de la Remuneración variable garantizada-Importe total				
3	de los cuales premios de la remuneración variable garantizada pagados durante el ejercicio y no incluidos en el límite máximo de los bonus				-
Premios de la Remuneración variable garantizada					
4	indemnizaciones por cese aprobadas en periodos precedentes y pagadas durante el ejercicio- Número de miembros del personal identificado				-
5	indemnizaciones por cese aprobadas en periodos precedentes y pagadas durante el ejercicio- Importe total				-
indemnizaciones por cese durante el ejercicio					
6	indemnizaciones por cese en periodos precedentes y pagados durante el ejercicio- Número de miembros del personal identificado		-	1	-
7	indemnizaciones por cese durante el ejercicio- Importe total		-	€ 240.000,00 <sup>46</sup>	-
8	de las cuales pagados durante el ejercicio			€ 240.000,00	
9	de las cuales diferidas				

<sup>46</sup> El importe se refiere al Acuerdo de Conciliación y resolución consensual del 13/10/21 en la Comisión de Certificación de la Universidad Tre Roma, entra Banca Etica y el Director General cesante Alessandro Messina. El importe corresponde a las previsiones y procedimientos de conciliación según el CCNL Dirigenti del Credito en vigor.





10	de las cuales indemnizaciones por cese durante el ejercicio no incluidas en el límite máximo de los bonus			€ 240.000,00	
11	de las cuales el importe más alto reconocido a una persona			€ 240.000,00	

## ANNO 2021

**Información sobre la retribución total de la Presidenta/el Presidente y cada miembro de los Consejos de Administración, el Director/la Directora General y el Vicedirector/la Vicedirectora General con arreglo a la letra j) del art. 450 CRR y de la Circular 285, 37ª actualización, en la Parte Primera, Título IV, Capítulo 2 – Políticas y prácticas de remuneración e incentivos, Sección VI – Obligaciones de información y transmisión de datos, en el punto 1)**

### BANCA POPOLARE ETICA SCPA SOCIETÀ MATRIZ

*Rectificación: Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022*

Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Presidenta Fasano Anna	79.070,98
Vice Presidente Baranes Andrea	37.567,63
Vice Presidente Sasia Santos Pedro Manuel	26.367,63
Consejera Bacciotti Elisa *	17.417,63
Consejere Carlizzi Marco	18.917,63
Consejere Di Stefano Andrea *	13.817,63
Consejera Farrè Torras Arola	16.817,63
Consejera Galati Marina *	16.817,63
Consejere Izzo Raffaele	25.567,63
Consejera Lamberto Floristan Adriana	33.567,63
Consejere Palladino Giacinto *	25.217,63
Consejere Sbraccia Lino	18.917,63
Consejere Soldi Aldo	25.567,63
Director General Messina Alessandro <sup>47</sup>	124.625,13
Vice Director General Gabrielli Nazzareno	125.327,47

\* No retiene la remuneración (o una parte de ella) que se otorga a la estructura de pertenencia del consejero/a.

<sup>47</sup> La relación de trabajo con el Director General Alessandro Messina se interrumpió consensualmente el 13/10/2021.

**CRESUD SPA – SOC. EN PARTICIPACIÓN**
**ERRATA CORRIGE: Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022**

Consejo de Administración y Dirección <sup>48</sup>	Retribución bruta total
Presidente Giuglietti Gabriele	0
Director ejecutivo Zagaria Matteo	33.000,00
Consejera Chiesi Laura	0

**ETICA SGR SPA – SOC. EN PARTICIPACIÓN**
**ERRATA CORRIGE: Tabla aprobada por el Consejo de Administración el 8 de agosto de 2022**

Consejo de Administración y Dirección	Retribución bruta total
Presidente Consiglio Biggeri Ugo	35.537,50
Vice Presidente Pozzi Cesare Antonio (+)	20.187,50
Consejera Ielasi Federica *	16.037,50
Consejere Carlin Marco *	16.037,50
Consejere Carlizzi Marco ^	16.037,50
Consejere Soldi Aldo	13.037,50
Consejera Orlandini Grazia	12.687,50
Consejere Capotorti Carlo ** ^^	18.687,50
Consejera Di Bartolomeo Stefania	13.037,50
Director General Luca Mattiazzi	129.884,98
Vice Director General Roberto Grossi	104.703,89

El consejero del Banco Popolar de Sondrio y expresión del Banco BPM (identificado por +) no tiene remuneración que esta facturada a Etica sgr directamente de la Sociedad de pertenencia.

\* el importe incluye la remuneración como componente del Comité Inversiones.

\*\* el importe incluye la remuneración como componente del Odv.

^ el importe incluye la remuneración como responsable del control de la actividad de la Función de Internal Audit.

^^ el importe incluye la remuneración como responsable del control de la actividad de la Función de Internal Audit y Ant blanqueo hasta mayo 2021.

<sup>48</sup> El Presidente (empleado de Banca Etica) por el cargo en Cresud spa no ha percibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa.

Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariado, su remuneración ha sido de 114.229,66 euros.

El Director Ejecutivo recibe una remuneración de 36 mil euros totales por el cargo y la gestión de las actividades administrativas, contables y fiscales realizadas + 3.000 euros de beneficios adicionales.

La consejera, también empleada de Banca Etica, por el cargo en Cresud spa no ha recibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa. Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariada, desde que ha asumido el cargo en Cresud spa su remuneración ha sido de 54.451,02 euros. Por el cargo en Cresud spa Banca Etica le reconoce una compensación de 3.000 € anuales.