



PUNTO 5

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE REMUNERACIÓN DEL GRUPO BANCA ETICA

INTRODUCCIÓN

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

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

- *Circular del Banco de Italia n.º 185/2013 – 37ª actualización de 28/11/2021 – Políticas y prácticas de remuneración y fomento* que incorpora las novedades introducidas por la Directiva 2019/878/UE (CRD V), en lo sucesivo, para abreviar, “las Disposiciones”;
- *Directrices EBA para políticas sólidas de remuneración de 2 de julio de 2021, con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (CRD);*
- *Reglamento delegado de la Comisión 2021/923/UE de 25/3/2021* - (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;
- *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.

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 29 de marzo de 2022.



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 86,00% desde el 16/10/2019

Por lo que concierne a la participada **Etica Sgr S.p.A.** se precisa que actualmente la normativa 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.
- 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, reconociendo perfiles diferentes en base a la profesionalidad, el mérito, las responsabilidades asumidas, salvaguardar y en cualquier caso respetar:
 - una relación máxima de uno a seis entre la retribución 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 predomine en mayor medida el componente fijo respecto al variable, 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 Tran-



sparencia citada anteriormente¹ 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 general², 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 matriz³, por el art. 4 de Etica Sgr⁴, por los Códigos Éticos del banco y de Etica Sgr, por el Manifiesto di Banca Etica⁵ 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.

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 y las previsiones del Reglamento UE citado.

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

La Sociedad matriz ha elaborado un análisis y una versión de las Disposiciones para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado (Sección I, párr. 7), según el cual *«los bancos definen políticas de remuneración*

¹ Sección XI 2 quater

² Ref. Código Ético de las sociedades del Grupo

³ Art. 5 del Estatuto de Banca Etica cita:

“La Sociedad se 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 es excluirán las relaciones financieras con actividades económicas que, incluso indirectamente, obstaculicen el desarrollo humano y contribuyan a violar los derechos fundamentales de la persona.
- La Sociedad desempeña una función educativa con respecto al ahorrador/a la ahorradora y el beneficiario/la beneficiaria del crédito y responsabiliza al primero/a la primera de conocer el destino la destinación y las modalidades de uso de su dinero y estimula al segundo/a la segunda a desarrollar con responsabilidad de planificación su autonomía y capacidades empresariales”.

⁴ 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.

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



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»⁶

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

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;

Constituyendo 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 Sección III, párr. 2.1, punto 3, referente a la liquidación de una cuota de la parte variable de la remuneración en instrumentos financieros;
- la Sección III, párr. 2.1, punto 4, referente a la diferencia del componente variable por un período de 4-5 años como mínimo;
- la Sección III, 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 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 2007⁷, **Etica Sgr** se ha encargado en 2020 de analizar las nuevas disposiciones también con la finalidad de comprobar las repercusiones de dichas nuevas disposiciones en las “Políticas y Prácticas de Remuneración” de la Sgr.

En base a dicho análisis, y teniendo en cuenta el rápido crecimiento del patrimonio que empezó en 2020 y se confirmó en 2021, Etica Sgr confirma la evaluación que cumple los requisitos para definirse gestor significativo.

⁶ 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.

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



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;

el banco, para todo el Grupo, ha realizado 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*⁸.

El Grupo no ha recurrido al procedimiento de exclusión del personal identificado al que hace referencia la Circular 285 – Primera Parte – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 6

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:

Plantilla EU REMA – Aviso legal cualitativo

Punto a) “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 identificados⁹

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

1. análisis de la aplicación de los criterios generales establecidos por la normativa anteriormente citada. Una fase de la que se ha ocupado la Dirección General, junto con el Coordinador de las Políticas de Recursos Humanos del Grupo y el Responsable de las Oficinas del personal de las sociedades del grupo, que ha evaluado el Comité de Remuneración y ha dispuesto el Consejo de Administración. El análisis se realiza, tal como prevé el art. 3 del Reglamento Delegado 2021/923/UE, haciendo especial referencia:
 - a. al perfil y los límites de riesgo de las distintas unidades operativas;
 - b. a los deberes y facultades del personal o las categorías de personal de las unidades operativas;
 - c. 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;

⁸ 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. Identificación del personal identificado

⁹ Circular 285 del 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Parte primera – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 6

- d. 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;
 - e. 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. De esa fase se encarga la Dirección General junto con el Coordinador de Políticas de Recursos Humanos de Grupo y 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;

Teniendo en cuenta lo anterior, en 2022 se han identificado, como personal identificado, siguiendo los criterios indicados, las siguientes 27 personas de la **Sociedad matriz Banca Etica**¹⁰:

1) Todos los miembros del órgano de gestión y de la alta gerencia:

(ref. Directiva 2013/36/UE - Directiva 2019/878/UE - Artículo 92 apartado 3, punto a) y Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto a);

Todos los miembros del Consejo de Administración

Número: 13 (sin cambios respecto al año 2021)

- **Anna Fasano** *Presidenta;*
- **Andrea Baranes** *Vicepresidente;*
- **Pedro Manuel Sasia Santos** *Vicepresidente;*
- **Elisa Bacciotti;**
- **Marco Carlizzi;**
- **Andrea Di Stefano;**
- **Arola Farrè Torras;**
- **Marina Galati;**
- **Raffaele Izzo;**
- **Adriana Lamberto Floristan;**
- **Giacinto Palladino;**
- **Natalino Sbraccia;**
- **Aldo Soldi**

Alta Gerencia

Número: 1 11

- **Nazzareno Gabrielli** *Director General.*

Ha asumido el cargo ad interim con la resolución del Consejo de Administración del 14/10/2021, cargo confirmado definitivamente con la resolución del 28/01/2022. Hasta el 13/10/2021 el cargo lo ha desempeñado Alessandro Messina.

Antiguo Personal identificado en 2021 en el cargo de Vicedirector

¹⁰ Algunas de estas personas, identificadas en el proceso de identificación de la categoría del personal identificado, responden simultáneamente a más de uno de los requisitos previstos por la normativa.

¹¹ El 28/01/2022 el Consejo de Administración ha identificado a Riccardo Dugini (actual Responsable del Departamento Redes y Canales de Comunicación) como la persona adecuada para el cargo de Vicedirector General con referencia a las características especiales del banco y las directrices del Plan Estratégico y que posee los requisitos de honorabilidad, honradez, competencia y profesionalidad que exige la normativa. En la fecha de redacción del presente documento se está esperando que termine el proceso de respuesta por parte del Banco de Italia. Antiguo personal identificado en 2021 y 2022 en el cargo de Responsable del Departamento Red y Canales de Comunicación



2) los miembros del personal con responsabilidades de gestión sobre las funciones de control y las unidades operativas de la empresa identificadas de la entidad:

(ref. Directiva 2013/36/UE - Directiva 2019/878/UE - Artículo 92 apartado 3, punto a) y Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto b);

Responsables Funciones de control

Número: 4

- **Chiara Meconi** *Responsable Función Normativa*
- **Antonella Biondo** *Responsable Función Antiblancqueo*
Ha asumido el cargo el 1 de septiembre de 2021. Hasta esa fecha el cargo lo ha desempeñado Francesco Pacchin
- **Enrico Scapin** *Responsable Función Auditoría Interna*
- **Guido Galieti** *Responsable Función Gestión de Riesgos*

Responsables Unidades Operativas identificadas

Número: 6

- **Ferdinando Lenzini** *Responsable Departamento Administración*
- **Marianna Calabrò** *Responsable Departamento Organización*
- **Andrea Tracanzan** *Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas¹²*
- **Riccardo Dugini** *Responsable Departamento Redes y Canales de Comunicación Italia*
- **Paola Zanet** *Responsable Departamento España*
- **Sandro Antonioli** *Responsable Departamento Créditos*

3) el miembro del personal tiene responsabilidades de gestión respecto a:

(ref. Reglamento Delegado 2021/923/UE - Artículo 5 – criterios cualitativos)¹³

Número: 3

Finanzas

- **Claudio Gasponi** *Responsable Oficina Finanzas*
- **Piergiorgio Biasin** *Responsable Operativo Gestión Tesorería*

Gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes en virtud del artículo 30, párrafo 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión

- **Patrizia Farinelli** *Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores*
Ha asumido el cargo con la resolución del Consejo de Administración del 11 de mayo de 2021
Nuevo personal Identificado

En definitiva la categoría del “Personal identificado” de Banca Etica está formada por:

- Todos los miembros del Consejo de Administración: 13
- Alta Gerencia 1
- Responsables Funciones de control 4
- Responsables Unidades Operativas identificadas 6
- Responsabilidades de gestión respecto a: 3
 - las finanzas;
 - la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes en virtud del artículo 30, párrafo 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión

en total por 27 personas¹⁴.

¹² Andrea Tracanzan, después del cese de la relación laboral por dimisión, ha abandonado el cargo el 26 de marzo de 2022.

¹³ Teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 3 apartado f) del Reg. Delegado 2021/923/UE, las responsabilidades de gestión identificadas por el Reglamento citado les corresponden a los/las Responsables de las Unidades Operativas identificadas 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 las que se indican a continuación

¹⁴ 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



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.

El proceso de evaluación no implica directamente compensaciones económicas variables.

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**, en aplicación del párrafo 3 del Anexo 2 del Reglamento, 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 tanto 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.

En base a estos criterios se han identificados las siguientes personas de Etica Sgr:

1. los miembros del Consejo de Administración;
2. el Director General;
3. el Vicedirector General;
4. el Responsable de la Función de Gestión del Riesgo (como responsable de la función de control);
5. el Responsable de la Función Normativa y Antiblancqueo (como responsable de la función de control).

1) Todos los miembros del órgano de gestión y la alta gerencia:

Todos los miembros del Consejo de Administración

Número: 9 (sin cambios respecto al año 2021)

Presidente	BIGGERI UGO
Consejero	CAPOTORTI CARLO
Consejero	CARLIN MARCO
Consejero	CARLIZZI MARCO
Consejera	DI BARTOLOMEO STEFANIA
Consejera	IELASI FEDERICA
Consejera	ORLANDINI GRAZIA
Vicepresidente	POZZI CESARE ANTONIO
Consejero	SOLDI ALDO

Alta Gerencia

Número: 2

- **Luca Mattiazzi** *Director General*
ya en el cargo en 2021



- **Roberto Grossi** *Vicediretor General*
ya en el cargo en 2021

2) los miembros del personal con responsabilidades de gestión sobre las funciones de control de la entidad:

Responsables Funciones de control

Número: 2

- **Stefano Puce** *Responsable Función Normativa y Antiblanqueo*
Ha asumido el cargo el 1 de junio de 2021. Hasta esa fecha el cargo se ha subcontratado 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 Antiblanqueo Francesco Pacchin, responsable de la misma función en la Sociedad matriz
- **Paolo Capelli** *Responsable Gestión de Riesgos*
ya en el cargo en 2021

En definitiva la categoría del “Personal identificado” de Etica Sgr está formada por:

- Todos los miembros del Consejo de Administración 9
- Alta Gerencia 2
- Responsables Funciones de control 2

en total por 13 personas.

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 se ha considerado idónea.

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 sido prevista la revisión del proceso de identificación del personal identificado siempre que haya una revisión organizativa que modifique los perfiles de riesgo del personal involucrado y las efectivas responsabilidades asumidas.

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:

1) Todos los miembros del órgano de gestión y la alta gerencia:

(ref. Directiva 2013/36/UE - Directiva 2019/878/UE - Artículo 92 apartado 3, punto a) y Circular del Banco de Italia 285 - 37ª actualización, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Párrafo 6, punto a);

Todos los miembros del Consejo de Administración

Número 3

- **Gabriele Giuglietti** (Presidente – empleado de Banca Etica);
- **Matteo Zagaria** (Director Ejecutivo)
- **Laura Chiesi** (Consejera – empleada de Banca Etica)

Ha asumido el cargo el 06.05.2021

Nuevo personal identificado

No se ha incluido entre el personal identificado el único empleado presente en la sociedad porque no desempeña un puesto que afecte significativamente al perfil de riesgo de la sociedad¹⁵.

¹⁵ 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. 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.

Las actuales retribuciones atribuidas a Administradores/as y Auditores/as de la Sociedad matriz las ha decidido la Asamblea del 18 de mayo de 2019.

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 2019 - 2021 la Junta de Revisión de la Asamblea de Socias y Socios del 30 de abril 2019 respectivamente.

B.1) ADMINISTRADORES/AS

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

- de las remuneraciones fijas que se diferencian según el cargo
- 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".

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.

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;
- no son destinatarios de ningún componente variable de remuneración; ni siquiera relacionado con índices de rentabilidad o beneficios, excepto la prima de presencia.

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

Asimismo la Asamblea de la Sociedad puede establecer 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 parte H de 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/las Administradoras de **Cresud Spa**:

- son destinatarios de remuneraciones fijas en su caso 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 incentivación 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.

Conforme a cuanto previsto en el párrafo 16 del IAS 24, la información sobre las remuneraciones pagadas a los Administradores/las Administradoras, figuran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado del ejercicio en el ámbito de la información sobre las remuneraciones de los/las dirigentes con responsabilidades estratégicas.

B.2) AUDITORES/AS

Los Auditores/las Auditoras de **Banca Etica y Etica Sgr** son destinatarios/as:

- 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 presencia por la participación en cada reunión del Consejo de Administración y/o el Comité ejecutivo, además de 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/las Auditoras de **Cresud Spa** son destinatarios/as de un importe fijo anual aparte de las cotizaciones a la seguridad social y el IVA con un aumento del 50% para el Presidente/la 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 las remuneraciones reconocidas a los administradores/las administradoras con cargos particulares previstos por el Estatuto, los posibles honorarios los determina el Consejo de Administración en base a criterios asociados a la dedicación en términos de profesionalidad y tiempo.

Para la **Sociedad matriz** el reconocimiento económico ha sido previsto 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. Para 2022 esa retribución se le ha 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, sin distinciones de ningún tipo entre las categorías de personal excepto la definición de la bonificación de empresa de los Directivos (véase el párrafo D.2.1)
- el personal cuya actividad profesional 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, las estrategias y los objetivos empresariales de 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 para el Grupo.

La adhesión del sistema retributivo a los valores fundacionales 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, de la Dirección General y de las Funciones de control, a los que corresponde el deber de promover una cultura empresarial orientada hacia el respeto, no solo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y que, 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 concreto:

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 el importe de la retribución que pagar a los Administradores/las Administradoras y a la Sociedad de revisión encargada del control contable;
- 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 22 de mayo de 2021 de Padua ha decidido:

- el Documento de las 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.

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 Disposiciones¹⁶ 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 2021 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 2021, en la sesión del 30/3/2021.

Asimismo se han tratado temas relacionados con las remuneraciones en las siguientes sesiones:

- 30/03/2021 deliberación asignación prima de 5 acciones a los empleados/las empleadas y asesores/as de finanzas éticas;
- 27/04/2021: derogación a la baja de la facturación mínima anual asignada a un Asesor de finanzas éticas entrante;
- 11/05/2021: definición bonificación de empresa 2020 a los directivos;
- 20/07/2021: definición compensaciones para el personal con cargos según la normativa, ad interim y cargos en consejos de administración de sociedades vinculadas o participadas;

¹⁶ 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 II, 2. Rol del órgano con función de supervisión estratégica y del Comité de Remuneración



- 14-15/09/2021: informativa sobre compensaciones para cargos;
- 29/09/21: mandato al Presidente/la Presidenta de concluir, cuando sea posible, un acuerdo amistoso de interrupción de la relación laboral referido al Director/a la Directora General, con amplias facultades para establecer el importe, dentro de los límites previstos por el Documento Políticas Retributivas, sin perjuicio de las previsiones y procedimientos de conciliación establecidos por el CCNL (Convenio Colectivo Nacional de Trabajo) Directivos/as del Crédito vigente;
- 09/11/2021: informativa sobre Observatorio de género;
- 09/11/2021: definición bonificación 2021 para Director/a General saliente;
- 21/12/2021: cese de la derogación a la baja de la facturación mínima anual asignada a un Asesor/una Asesora de finanzas éticas entrante (referencia resolución del 27/4/2021).

Para Etica Sgr el Consejo de Administración garantiza que dichos sistemas de remuneración 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 deliberación del 9 de junio de 2020 y del 15 de diciembre de 2020, 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 que se pueden aplicar.

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 incentivación 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 Nombramientos;
- proporciona una adecuada respuesta acerca de la actividad realizada al Consejo de Administración, la Junta de Revisión y la Asamblea.

C.4 EL COMITÉ DE RIESGOS DE GRUPO

Siempre con la resolución del 9 de junio de 2020 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 08/0/2016) el Grupo recurre a un Comité para las Políticas del Personal de Grupo. La resolución del Consejo de Administración de la Sociedad matriz del 16 de julio de 2020 (validez a partir del 1 septiembre de 2020) ha actualizado la composición y los objetivos.

En el Comité ahora 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 Coordinador/la Coordinadora de las Políticas de Recursos Humanos de Grupo;
- los/las responsables de las Oficinas de Personal de las sociedades del Grupo.

El Comité tiene competencias para instruir y proponer directrices estratégicas de Grupo en relación con:

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

El Comité presenta, para las deliberaciones de su competencia, al Consejo de Administración de la Sociedad matriz, al Comité de Remuneraciones por lo que respecta las propuestas de dirección relativas a las políticas



retributivas 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 o 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 Personal¹⁷), salarios, ascensos y medidas disciplinares del personal que forma parte de las categorías de las áreas profesionales y de los altos cargos.

El Consejo de Administración ha mantenido la facultad de deliberación, bajo propuesta del Director/de la Directora General, para las mismas materias 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 decidido por el Consejo de Administración.

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 y de 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 solo 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.

¹⁷ 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.



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 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 alineación con las políticas aprobadas y las normativas ya existentes, la Función de Auditoría Interna, en colaboración con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, 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 comunican a la Asamblea anualmente.

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.9 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 en 2021 el grupo ha definido un instrumento llamado "Observatorio de género de grupo", que tiene como objetivo monitorizar la evolución histórica en el trienio 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 09/11/2021.

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 los marcos 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 el Reglamento del Comité Remuneraciones se ha integrado con la resolución del 29/03/2022, 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.

Por último se precisa cómo las modalidades de cálculo de la brecha salarial de género se alinearán con las indicaciones incluidas en la Circular 285 – PP – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Párr. 5.

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.

Por lo tanto lo que se indica en este párrafo responde a las previsiones de información prevista por el Reglamento de Ejecución UE 2021/637 de la Comisión Europea:

Plantilla EU REMA - Informativa cualitativa

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 fijo y variable de todo el personal incluidas las retribuciones del Director/de la Directora General y de los demás directivos para no limitar su capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, de conformidad con los criterios destacados por la normativa.

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 fija 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, asignación para el comedor, 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 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 decidido en la sesión del 20/07/2021 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 ad interim, asignados a personal empleado.

- benefits: formas de retribución en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida 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.

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 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 por parte de las empresas 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;
- el desembolso adicional en su caso relacionado con prestaciones meritorias en términos de calidad del trabajo realizado, eficacia y eficiencia y de responsabilidades relacionadas con los cometidos y/o el cargo desempeñado y no con resultados individuales, tal como se especifica a continuación;
- 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 conlleven 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 al 100% a mecanismos de aplazamiento (que se identifican en el ejercicio siguiente, respecto a su acumulación, ante la proporción de la cuota de remuneración variable pagadera respecto a la retribución fija) y de corrección posterior (el llamado *malus*) para tener en cuenta el rendimiento neto de los riesgos 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.

Cresud Spa no prevé parte variable en la retribución de su empleado/a excepto la asignación de 5 acciones prevista para 2021 (entregadas durante 2022) a todo el personal del Grupo, tal como se indica a continuación.

D.2.1 Bonificación de empresa

Con respecto a **Banca Etica**:

Para los **Directivos de la Sociedad matriz**: el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia, en el art. 10, prevé que sea la empresa la que establezca los criterios para asignar una bonificación de empresa a los directivos (informando de ello a los organismos sindicales de categoría). Dado que la disposición contractual no muestra parámetros específicos a los que esté asociada la bonificación en cuestión, el importe lo determina el Consejo de Administración, en base a un mecanismo de cálculo preciso que ha sido decidido en la sesión del 30 de marzo de 2021 y que se define del siguiente modo:

- se determina la base de cálculo como sigue: retribución bruta mensual a la que se aplica el mismo mecanismo identificado para definir la bonificación concedida a los empleados/las empleadas (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero 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.

Por lo tanto 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.

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

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

Para el personal español el importe de la bonificación se define en base a un específico acuerdo empresarial haciendo referencia a los mismos criterios establecidos para el personal italiano.

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).

Por lo tanto el importe de la Bonificación, para todos los Empleados/las Empleadas de Etica incluidos los Directivos, se determina 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).

Los criterios para determinar la bonificación para los Directivos actualmente se definen en el seno del Contrato Integrativo Empresarial de la empresa y en consonancia con lo que se ha previsto para todos los empleados/las empleadas.

Para determinar la Bonificación 2022 se ha puesto en marcha un proceso de negociación con las Organizaciones sindicales, para modificar la definición incluyendo criterios similares a los establecidos por la Sociedad matriz.

Por lo tanto a la base de cálculo se aplicará el siguiente mecanismo de determinación 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 llegar a un máximo del 150% de la base de cálculo. El importe puntual de la Bonificación empresarial se establecerá en una reunión específica del Consejo de Administración, sin perjuicio de los principios del documento sobre las políticas salariales.

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 diciembre de 2022.

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 Remuneraciones del 27 /01/2022, en la reunión del 04/03/2022, análogamente a cuanto concedido en 2021 (con cargo del ejercicio 2021), ha decidido reconocer a todos los empleados y empleadas y Consultores/las Consultoras de Finanzas Éticas existentes en fecha 31/12/2021, 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 decidido el Consejo de Administración el 29/3/2022.

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 2021 y el reconocimiento está subordinado a la aprobación de la Asamblea de Socios y Socias de 2022.

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 después de la aprobación de la Asamblea de la Sociedad matriz de mayo 2021.

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

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**:

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 solo 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 ha previsto 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, por la composición de una controversia actual o potencial, calculados, excepto las previsiones



legales y las previsiones y procedimientos de conciliación definidos por el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo Directivos del Crédito vigente, 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 Disposiciones¹⁸, dichos importes, así como la Indemnización por despido y la indemnización por la falta de preaviso en los plazos establecidos por la ley, no forman parte del cálculo del límite de la relación entre remuneración variable y fija.

Para todo el personal no se han previsto 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 utilizan para garantizar el empeño recíproco de la estabilidad de la relación laboral para todo el 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 salariales¹⁹.

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

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

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

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



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 se extiende al/a la Responsable de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.

Por lo que respecta la sociedad participada **Etica Sgr**, la remuneración de los empleados/las empleadas con funciones de control (Gestor/a de Riesgos y Responsable Normativa y Antiblanqueo) está alineada con la de los/las demás Responsables de Área. 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 fija definida para cada producto y servicio, en base a la masa a cargo de la clientela, que forman parte de la cartera asignada o adquirida.

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.

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

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

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

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

Per le società del Gruppo i criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all’attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Per quanto riguarda i rapporti di stage, è previsto il riconoscimento di un contributo spese mensile per i singoli tirocinanti, in linea con le disposizioni di legge, nonché la corresponsione del buono pasto giornaliero, se dovuto in base all'orario di svolgimento dello stesso stage.

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 cuales se han puesto en práctica las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal encargado de ofrecer productos bancarios y para terceros empleados de la red de ventas (Sección XI 2-quater).

En el seno 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 personas:

Unidad Organizativa	Cargo	número a 31/12/2021
Sucursal	Responsables	21
	Responsables Adjuntos/as	18
	Sustitutos/as Responsables	3
	Colaboradores/as	75
	Técnicos/as de Desarrollo	20
Área Territorial	Responsables	4
	Colaboradores/as	8
Oficina Coordinación Venta fría	Consultores/as de Finanzas Éticas	12
Oficina Patrimonios Responsables	Responsable	1
	Colaborador/a	1
Oficina C.A.R.E	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as Oficina	31
Departamento Red y Canales de Comunicación	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as	6
Dirección General	Director/a General	1
	Vicedirector/a General	1

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

- el banco adopta políticas y prácticas de remuneración del personal y de terceros encargados de la red de ventas;
- coherentes con los objetivos y los valores empresariales y las estrategias a largo plazo;
- 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;



- que non 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.
- En este sentido se cumple todo lo que exige la normativa respecto al punto 2-quater 2-quater.1.
- para el personal encargado de la evaluación del mérito al crédito y la tramitación de reclamaciones las políticas y prácticas de remuneración no prevén políticas 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).
- Por último 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.


REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2021/637 DE LA COMISIÓN DEL 15 DE MARZO DE 2021¹

BANCA POPOLARE ETICA SCPA			Modelo EU REM1: remuneración percibida para el ejercicio			
			a	b	c	d
			Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal de mayor relevancia
1	Remuneración fija ²	Número de miembros del personal de mayor relevancia	13	-	2 ³	14 ⁴
2		Remuneración fija total	€ 226.482,52	-	€ 225.011,68	€ 968.216,33
3		Al contado	€ 193.500,00	-	€ 210.582,96	€ 934.628,42
4		(No aplicable en la UE)				
EU-4a		Acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	-	-
5		Instrumentos vinculados a las acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-5x		Otros instrumentos	-	-	-	-
6		(No aplicable en la UE)				
7	Otras formas	€ 32.982,52	-	€ 14.428,72	€ 33.587,91	
8	(No aplicable en la UE)					

¹ Las tablas:

- Modelo EU REM2: pagos especiales al personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad (personal de mayor relevancia)
- Modelo EU REM3: remuneración diferida
- Modelo EU REM4: remuneración de 1 millón de EUR o más por ejercicio

previstas por el REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2021/637 DE LA COMISIÓN del 15 de marzo de 2021, no se reflejan ya que no indican ningún valor atribuido al personal de mayor relevancia de las sociedades del grupo.

² La remuneración fija del Órgano de administración (a) incluye los honorarios fijos previstos diferenciados en función del cargo asumido (en la línea 3 – *al contado*) y los importes correspondientes a las pólizas de seguro estipuladas a favor de los administradores/las administradoras (en la línea 7 – *otras formas*).

La remuneración fija del personal empleado (c y d) incluye la remuneración anual bruta (en la línea 3 – *al contado*), los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a los seguros médicos y de accidentes y los cuidados a largo plazo, y para el año 2021 la póliza Covid-19 y la cotización a la seguridad social adicional que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 – *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 de relevancia”.

³ Se hace referencia al Director General cuya relación laboral ha cesado como consecuencia de la resolución consensual el 13 de octubre de 2021 y al Vicedirector General que ha asumido el cargo de Director General *ad interim* a partir del 14 de octubre de 2021.

⁴ En la partida se incluyen:

- el Responsable de la Función Ant blanqueo cesado por jubilación el 31 de agosto de 2021 y la Responsable que ha asumido el cargo a partir del 1 de septiembre de 2021
- el Responsable del Departamento España que ha conservado el puesto hasta el 31 de enero de 2021 y la Responsable que ha asumido el cargo a partir del 1 de febrero de 2021



		a	b	c	d	
		Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal de mayor relevancia	
9	Remuneración variable ⁵	Número de miembros del personal de mayor relevancia	13	-	2	14
10		Remuneración variable total	€ 129.150,00	-	€ 24.940,92	€ 58.889,77
11		Al contado	€ 129.150,00	-	€ 24.645,92 ⁶	€ 55.349,77
12		Diferida	-	-	-	-
EU-13a		Acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	€ 295,00	€ 3.540,00
EU-14a		Diferida	-	-	-	-
EU-13b		Instrumentos vinculados a las acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-	-
EU-14b		Diferida	-	-	-	-
EU-14x		Otros instrumentos	-	-	-	-
EU-14y		Diferida	-	-	-	-
15		Otras formas	-	-	-	-
16		Diferida	-	-	-	-
17		Remuneración total (2 + 10)	€ 355.632,52	-	€ 249.952,60	€ 1.027.106,10

⁵ La remuneración variable del Órgano de administración (a) incluye las primas de asistencia.

La remuneración variable del personal empleado (c y d) se compone de la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2020 y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a - acciones o participaciones en el capital equivalentes). En 2021 se han abonado bonificaciones de empresa en un solo pago a los miembros del personal de mayor relevancia por un importe total de 2.000 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 de relevancia".

⁶ También se incluye la bonificación de empresa 2021 reconocida al Director General con ocasión de su resolución consensuada según lo acordado en el acta de conciliación.


Modelo EU REM5: información sobre la remuneración del personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad (personal de mayor relevancia)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remuneración del órgano de administración			Áreas de negocio						
		Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banco de inversión	Servicios bancarios al por menor	Gestión del ahorro (gestión de activos) ⁷	Funciones empresariales ⁸	Funciones de control interno independientes ⁹	Todas las demás	Total
1	Número total de los miembros del personal de mayor relevancia										29
2	Miembros del órgano de administración	13	-	13							
3	Otros miembros de la alta gerencia				-	-	-	2	-		
4	Otros miembros del personal de mayor relevancia				-	-	2	7	5		
5	Remuneración total del personal de mayor relevancia	€ 355.632,52	-	€ 355.632,52	-	-	€ 146.236,20	€ 776.682,37	€ 354.140,12		
6	Remuneración variable	€ 193.500,00	-	€ 193.500,00	-	-	€ 11.696,15	€ 53.543,75	€ 18.590,79		
7	Remuneración fija	€ 162.132,52	-	€ 162.132,52	-	-	€ 134.540,05	€ 723.138,62	€ 335.549,33		

⁷ 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.

⁸ 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).

⁹ Se incluyen los Responsables de las funciones de control (F. Auditoría Interna, F. Gestión de Riesgos, F. Normativa y F. Antiblancqueo).



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 ¹⁰	€ 33.000	-		
3		De la cual: en efectivo	€ 33.000	-		
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)					

¹⁰ 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 113.268,95 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.

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 40.257,86 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	-	-	-	-
11		De la cual: en efectivo	€ 0	-	-	-
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)	€ 33.000	-	€ 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: otros miembros de la alta dirección				-	-	-	-	-		
5	Remuneración total del personal identificado	€ 33.000	-	€ 33.000	-	-	-	-	-		
6	De la cual: remuneración variable	-	-	-	-	-	-	-	-		
7	De la cual: remuneración fija	€ 0	-	€ 0	-	-	-	-	-		



ETICA SGR						
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 ¹¹
1	Remuneración fija ¹²	Número de miembros del personal identificado	9	-	2	2
2		Remuneración fija total	€ 118.237,50	-	€ 219.966,88	€ 159.094,88
3		De la cual: en efectivo ¹³	€ 112.500,00 ¹⁴	-	€ 199.069,50	€ 145.180,65
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 ¹⁵	€ 5.737,50	-	€ 20.897,38	€ 13.914,23	
8	(No aplicable en la UE)					

¹¹ Responsable de la Función Normativa y Ant blanqueo: Gabriella Fierro hasta el 31 de enero de 2021. A partir del 1 de febrero de 2021 la función se ha externalizado a la Sociedad Matriz; el cargo de Función Normativa lo ha asumido Chiara Meconi, responsable de la misma función en la Sociedad Matriz, y la Función Ant blanqueo Francesco Pacchin, responsable de la misma función en la Sociedad Matriz. A partir del 1 de junio de 2021, Stefano Puce ha sido nombrado Responsable de la Función Normativa, dentro de Etica Sgr.

¹² En general en las remuneraciones brutas de los empleados/as se incluyen: la retribución anual bruta, los beneficios adicionales en su caso, los importes relacionados con las pólizas de responsabilidad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo y en 2021 la póliza Covid-19 y la cotización a la seguridad social adicional que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario.

¹³ La remuneración está formada por: columna a) honorarios fijos para los administradores/las administradoras; columna c y d) retribución anual bruta.

¹⁴ Por lo que respecta al Administrador nombrado por el Banco BPM se precisa que no retiene la remuneración que se factura a Etica.

¹⁵ 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 ¹⁶	
9	Remuneración variable ¹⁷	Número de miembros del personal identificado	9	-	2	
10		Remuneración variable total	€ 43.050,00	-	€ 14.622,00	€ 10.137,00
11		De la cual: en efectivo	€ 43.050,00	-	€ 14.032,00	€ 9.842,00
12		De la cual: diferida	-	-	-	-
EU-13a		De la cual: acciones o intereses de propiedad equivalentes ¹⁸	-	-	€ 590,00	€ 295,00
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)	€ 161.287,50	-	€ 234.588,88	€ 169.231,88

¹⁶ Véase nota 11

¹⁷ La remuneración variable está formada por: para la columna a) las primas de asistencia; 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.

¹⁸ Se trata de cinco acciones ordinarias asignadas al personal asalariado del Grupo Banca Etica.



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 ¹⁹	Funciones de control interno independiente ²⁰	Todas las demás	Total	
1	Número total de miembros del personal identificado										13
2	9	0	9								
3	Del cual: otros miembros de la alta dirección										2
4	Del cual: otro personal identificado										2
5	€ 161.287,50		€ 161.287,50-	-			€ 234.588,88	€ 169.231,88			
6	€ 43.050,00		€ 43.050,00	-			€ 14.622,00	€ 10.137,00			
7	€ 118.237,50		€ 118.237,50	-			€ 219.966,88	€ 159.094,88			

¹⁹ Las Funciones corporativas incluyen: Director General y Vicedirector General

²⁰ Las Funciones de control interno independiente incluyen: Responsable Función normativa y Antilavado y Responsable Función Gestión de Riesgos