

# Políticas y prácticas de remuneración del grupo banca etica

Introducción .....	33
Principios generales .....	35
Principio de proporcionalidad .....	37
A. Identificación del personal identificado .....	39
B. Sistema de remuneración de los órganos sociales .....	47
C. Proceso de adopción y control de las políticas de remuneración del personal empleadas .....	51
D. Personal empleadas .....	58
E. Responsables de las funciones de control .....	65
F. Consultores/as de finanzas éticas .....	66
G. Colaboraciones y tareas profesionales .....	67
H. Disposiciones en materia de políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la normativa sobre la transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros .....	68
I. Políticas y prácticas de remuneración - especificaciones para la sucursal España .....	70

## PUNTO 5

# 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 Grupo bancario Banca Popolare Etica está formado por:

- Banca Popolare Etica ScpA, Sociedad Matriz;
- Etica Sgr SpA, con una participación de la Sociedad Matriz del 51,47 %;
- Cresud SpA, con una participación de la Sociedad Matriz del 93 %;
- IMPact Sgr SpA, con una participación de la Sociedad Matriz del 70 %.

El 24 de febrero de 2026 se ha completado la operación extraordinaria relativa a la adquisición por parte de Banca Popolare Etica ScpA (en adelante, Banca Etica, banco o Sociedad Matriz) de una participación del 70 % del capital social de IMPact SGR SpA (en adelante, "IMPact Sgr"), con la consiguiente incorporación de IMPact Sgr al perímetro del grupo bancario Banca Popolare Etica (en adelante, el "Grupo"). A raíz de esta operación, es necesario revisar las políticas y prácticas de remuneración adoptadas por IMPact Sgr, con el fin de garantizar la coherencia y adecuación a las adoptadas a nivel de Grupo. Este proceso se irá aplicando gradualmente tras la adopción de las políticas de remuneración para el ejercicio 2026 por parte de la Sociedad Matriz Banca Popolare Etica S.c.p.A., y se completará y consolidará con motivo del proceso análogo previsto para el ejercicio 2027. Durante el período de transición, tras la formalización de la operación de adquisición, IMPact Sgr se compromete a abstenerse de adoptar conductas o iniciativas que puedan entrar en conflicto con los principios en materia de remuneración establecidos a nivel de Grupo. En el documento que se presenta a continuación ya figurará, en algunas secciones, la información definida a nivel de Grupo en relación con IMPact Sgr.

El documento se ha redactado sobre la base y de conformidad con las siguientes normas principales:

- Circular del Banco de Italia n.º 285/2013 Disposiciones de supervisión para los bancos,

Parte I - Título IV - Capítulo 2 Políticas y prácticas de remuneración e incentivos (37ª actualización de 28/11/2021, que incorpora las novedades introducidas por la Directiva 2019/878/UE - CRD V y las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea - ABE de 2 de julio de 2021 sobre políticas de remuneración sólidas para la aplicación de dicha directiva), en lo sucesivo, para abreviar, "Disposiciones de supervisión";

- Directrices de la Autoridad Bancaria Europea (ABE) de 2 de julio de 2021 sobre políticas de remuneración sólidas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE (CRD) - EBA/GL/2021/04;
- Reglamento de Ejecución (UE) 2024/3172 de la Comisión, de 29 de noviembre de 2024, por el que se establecen normas técnicas de ejecución para la aplicación del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la publicación por parte de las entidades de la información contemplada en la parte ocho, títulos II y III, de dicho reglamento, que deroga el Reglamento de Ejecución (UE) 2021/637 de la Comisión;
- Expectativas de supervisión sobre los riesgos climáticos y medioambientales – Banco de Italia - 8 de abril de 2022;
- Directrices sobre riesgos medioambientales y climáticos" del Banco Central Europeo, de 27 de noviembre de 2020, que en el capítulo 5, apdo. 5.2, párr. 4. insta a las entidades a que garanticen que "sus políticas y prácticas de remuneración fomenten comportamientos coherentes con el enfoque (del 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 consultores financieros incluyan en sus políticas de remuneración información sobre la coherencia de dichas políticas con la integración de los riesgos de sostenibilidad y publiquen dicha información en sus sitios web (...)";
- Disposiciones en materia de Transparencia de las Operaciones y los Servicios Bancarios y Financieros - Equidad de las Relaciones entre los Intermediarios y la Clientela del Banco de Italia

de 18/06/2019 con las que se han aplicado – entre otras – las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal asignado a la oferta de los productos bancarios y para terceros responsables de la red de ventas;

- Directrices ESMA (ESMA35-43-3565) relativas a determinados aspectos de los requisitos en materia de remuneración de la MiFID II (3 de abril de 2023);
- D. Leg. n.º 385/1993 y posteriores actualizaciones “Ley de Consolidación Bancaria” (“T.U.B.”);
- Reglamento UE 575/2013 (denominado RRC - sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, modificado y completado por el Reglamento (UE) 2019/876), que en su artículo 450 presenta disposiciones relativas a los requisitos de información sobre las políticas de remuneración y las correspondientes normas técnicas de ejecución publicadas por la ABE el 24 de junio de 2020;
- Directrices sobre riesgos medioambientales y climáticos del 27/11/2020 del Banco Central Europeo que en el capítulo 5, Expectativas supervisoras en materia de gobernanza y propensión al riesgo, apdo. 5.2, expectativa 4.3, pide a las entidades que garanticen que “sus políticas y prácticas de remuneración fomenten conductas acordes con el enfoque (al riesgo) climático y medioambiental”;
- Reglamento de Intermediarios - adoptado con la Resolución Consob n.º 20307 de 15 de febrero de 2018 y posteriores modificaciones e integraciones;
- Reglamento del Banco de Italia por el que se aplican los artículos 4-undecies y 6, apdo. 1, letras B) y c-bis), del Texto Refundido de la Ley de Finanzas, modificado por la medida de 23.12.2022.
- Ley n.º 21 de 5 de marzo de 2024 - sobre medidas de apoyo a la competitividad del capital.

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

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito;
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la

adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Por lo que concierne a las participadas Etica Sgr e IMPact Sgr cabe señalar que la normativa de referencia para redactar el documento Políticas y Prácticas de Remuneración 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 de 5 de diciembre de 2019 de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis) del TUF (Texto Refundido de la Ley de Finanzas), actualizado el 23 de diciembre de 2022
- Directrices de la AEVM n.º 2016/411 de 31 de marzo de 2016
- Comunicación del Banco de Italia de 25 de marzo de 2019 prot. n.º 0392623/19
- Comunicación del Banco de Italia de 16 de noviembre de 2020 prot. n.º 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.

En cumplimiento de los objetivos de conformidad con las normas mencionadas anteriormente, para su aprobación por parte de la asamblea, se ilustran las políticas de remuneración e incentivos del Grupo bancario Banca Etica.

Estas las redacta la Función de Personas y Cultura del Grupo, con la participación de la Función de Gestión de Riesgos, en especial en lo que respecta a la definición de los indicadores de riesgo que deben utilizarse para los mecanismos de corrección (ex ante y ex post).

Estas políticas son aprobadas por el Consejo de Administración en la sesión del 31 de marzo de 2026, tras recopilar las evaluaciones de la Función de Normativa, en cuanto a su adecuación al marco normativo, y la Función de Gestión de Riesgos en relación con la coherencia del sistema de remuneración e incentivos con el RAF.

## PUNTO 5

# Principios generales

## Notificación con arreglo al reglamento de ejecución de la comisión 2024/3172, de 29 de noviembre de 2024

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

- fomentar el cumplimiento de la ley y disuadir de cualquier infracción, de conformidad con el marco de controles internos establecido a nivel de Grupo;
- 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, los objetivos, la cultura corporativa, toda la estructura de gobierno corporativo y las estrategias a largo plazo;
- fomentar acciones positivas para prevenir o eliminar situaciones potenciales u objetivas de discriminación de una persona colaboradora o de grupos de personas colaboradoras en base al género, la orientación sexual, la etnia, la religión, la nacionalidad, la afiliación política, la afiliación sindical, la edad o la discapacidad;
- inspirarse en criterios de diligencia, transparencia y equidad en las relaciones 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 remunerativos distintos en base a la profesionalidad, el mérito, las responsabilidades asumidas y salvaguardando en cualquier caso:
  - una relación máxima de 1 a 6 entre la remuneración más alta – que suele ser la que corresponde a la persona que desempeña el cargo de Director/a General – y la más baja;
  - una relación máxima de 1 a 5 entre la remuneración más alta y la media, tal y como se prevé en el art. 111 bis de la Ley de Consolidación Bancaria que define los sujetos de Finanzas Éticas y Sostenibles<sup>1</sup>.
- 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 mejores condiciones de ingresos;

- prever que en la remuneración del personal empleadas de las Sociedades del Grupo, además de los miembros de los Órganos Sociales, predomine en mayor medida el componente fijo respecto al variable en línea con la consecución de resultados a largo plazo duraderos y sostenibles;
- no prever sistemas de incentivos ni gratificaciones individuales basados exclusivamente en el logro de objetivos cuantitativos y que éstos no sean de ningún modo un incentivo para colocar productos inadecuados respecto a las necesidades de la clientela. Se favorece la concesión de incentivos económicos y no económicos que tengan en cuenta la productividad y los resultados generales de la organización, la responsabilidad individual asumida, la calidad del trabajo realizado y la disposición al desarrollo profesional. Esta decisión, además de responder a lo que prevén la normativa en materia de Transparencia citada anteriormente<sup>2</sup> y las normas de transparencia y equidad que conciernen a la prestación de los servicios de inversión, concuerda con los principios inspiradores de Banca Etica y de las finanzas éticas en general<sup>3</sup>, ya que se compagina con las exigencias de sobriedad, firme participación en los principios inspiradores, creación de valor – económico, social y medioambiental – a largo plazo, y valoración de todos los componentes corporativos, incluidos los que no están dotados de rentabilidad económica directa e inmediata;
- garantizar que “los criterios y los procesos de selección, evaluación, clasificación, remuneración y promoción profesional sean transparentes, imparciales y consensuados”<sup>4</sup>;
- no crear situaciones de conflicto de intereses;

Asimismo, haciendo referencia de forma explícita a la misión del Grupo Banca Etica, definida en primer

<sup>1</sup> A pesar de que Banca Etica no puede cumplir íntegramente los requisitos del antiguo artículo 111-bis, el Consejo de Administración, en la sesión del 5 de febrero de 2026, ha acordado determinar, en cualquier caso, la posición de Banca Etica como intermediario que basa su actividad en los principios correspondientes

<sup>2</sup> Véanse las Disposiciones de Transparencia, Sección XI, apdo. 2 quater

<sup>3</sup> Ref. Código Ético de las sociedades del grupo

<sup>4</sup> Código Ético de Banca Etica, sección C, capítulo 1 “Principios relativos a los colaboradores/las colaboradoras”.

lugar por el art. 5 de los Estatutos de la Sociedad Matriz<sup>5</sup>, el art. 4 de los Estatutos de Etica Sgr<sup>6</sup>, los Códigos Éticos del banco y Etica Sgr, el Manifiesto de Banca Etica<sup>7</sup> y las consiguientes Políticas internas del Crédito y las Finanzas, se especifica cómo toda la actividad del Grupo es:

- 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.

Lo anterior se aplica de conformidad con lo dispuesto en:

- el art. 5 - Transparencia de las políticas de remuneración en relación con la integración de los riesgos de sostenibilidad del Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019;
- las Directrices sobre riesgos medioambientales y climáticos del Banco Central Europeo, de 27 de noviembre de 2020;
- las Expectativas de supervisión sobre los riesgos

climáticos y medioambientales - Banco de Italia de 8 de abril de 2022.

En el marco de la aplicación de las Expectativas de supervisión del Banco de Italia antes mencionadas, el Grupo Banca Etica ha puesto en marcha un plan trienal (2023-2025) de iniciativas en ámbito ESG, que preveía una línea de actuación específica en materia de remuneraciones. Dicha línea de actuación continúa en 2026 con la incorporación de objetivos ESG en el marco de remuneración a dos niveles:

- para la Alta gerencia se ha dado continuidad a la identificación de objetivos específicos ESG en el seno del proceso de asignación de los objetivos a los Directivos del Grupo, a quienes se debe atribuir la definición de la Bonificación de empresa, tal como se define en el siguiente Apartado D.2.1;
- para los empleados y empleadas, siempre que en el modelo de cálculo actual ya estén presentes indicadores medioambientales, se ha puesto en marcha un equipo de trabajo del Grupo para la elaboración de una nueva hipótesis de cálculo de la Bonificación de empresa, actualmente en fase de comparación y negociación con las organizaciones sindicales, que refuerza la integración de indicadores medioambientales ya previstos.

<sup>5</sup> El art. 5 de los Estatutos de Banca Etica cita:

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

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

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

A través de los instrumentos de la actividad crediticia, la Sociedad destina la captación de ahorro a actividades socioeconómicas cuyo objetivo es el interés social, medioambiental y cultural, y apoya - en particular a través de las organizaciones sin ánimo de lucro - las actividades de promoción humana, social y económica de los sectores más vulnerables de la población y de las áreas más desfavorecidas. Asimismo se prestará especial atención al apoyo de las iniciativas de trabajo autónomo y/o empresarial de mujeres y jóvenes incluso mediante intervenciones de microcrédito y microfinanciación.

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

La Sociedad desempeña una función educativa frente al ahorrador/a la ahorradora y el beneficiario/la beneficiaria del crédito, responsabilizando al primero/a la primera de conocer el destino y las modalidades de uso de su dinero y estimulando al segundo/a la segunda a desarrollar con planificación su autonomía y capacidad empresarial”.

<sup>6</sup> El art. 4 de los Estatutos de Etica Sgr cita:

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

<sup>7</sup> <https://www.bancaetica.it/chi-siamo/la-politica-del-credito-di-banca-etica/il-manifesto-di-banca-etica>

## PUNTO 5

# Principio de proporcionalidad

La Sociedad Matriz ha elaborado un análisis y un esbozo de las Disposiciones para la aplicación del Criterio de proporcionalidad mencionado (Parte I, Título IV, Capítulo 2, Sección I, apdo. 7), según el cual “los bancos definen políticas de remuneración e incentivación respetando las presentes disposiciones, teniendo en cuenta las características y la envergadura, además del riesgo y la complejidad de la actividad realizada incluso con respecto al posible grupo de pertenencia”<sup>8</sup>.

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

En este sentido la Sociedad Matriz, por el carácter cooperativo y mutualista que la caracteriza, además de por las finalidades éticas, sociales y medioambientales que se propone, no persigue, en base a los principios en los que inspira su actividad y los consiguientes vínculos normativos, actividades especulativas, y adopta un modelo de banco tradicional que limita considerablemente, respecto a otras entidades financieras, la asunción del riesgo. La actividad del banco presta especial atención a las necesidades financieras de las personas y organizaciones socias y se presenta como un banco que se preocupa de los aspectos económicos, sociales, medioambientales y financieros del territorio. Ese enfoque, siempre que sea compatible, se extiende también a las participadas.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que:

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

constituyéndose por tanto, según las Disposiciones, “Bancos de menores dimensiones o complejidad operativa”, el banco no aplica las disposiciones a las

que hace referencia la Parte I, Título IV, Capítulo 2, Sección III:

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

Dicho esto, en aplicación del principio de proporcionalidad citado anteriormente, la Sociedad Matriz ha definido las políticas de remuneración de Grupo, sin perjuicio del cumplimiento de los objetivos de las Disposiciones, teniendo en cuenta los peculiares perfiles organizativos y dimensionales, el específico perfil de exposición a los riesgos, además del cumplimiento necesario de la disciplina contractual específica, colectiva y/o individual, aplicable. La Sociedad Matriz se compromete a garantizar la coherencia general, a proporcionar las directrices necesarias para su ejecución y a verificar la correcta aplicación.

Asimismo la Sociedad Matriz, en el ámbito del ejercicio de las facultades de dirección y coordinación que le corresponden, garantiza la coherencia general de las políticas de remuneración para todas las sociedades que forman parte del Grupo. Debido a la entrada en vigor del Reglamento de 05.12.2019 y posteriores actualizaciones de los artículos 4-undecies y 6, apartado 1, letras b) y c-bis), del TUF (Texto Refundido de la Ley de Finanzas) para la incorporación y modificación de las directrices en vigor según las disposiciones previstas en la Directiva MiFID2/MiFIR que ha sustituido el Reglamento Conjunto Consob del Banco de Italia de 31 de octubre de 2007<sup>9</sup>, Etica Sgr se ha encargado en 2020 de analizar las nuevas disposiciones también con la finalidad de comprobar las repercusiones de dichas nuevas disposiciones en las “Políticas y Prácticas de Remuneración” de la Sgr. En base a dicho análisis, Etica Sgr confirma la

<sup>8</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 - Parte I, Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 7 Criterio de proporcionalidad.

<sup>9</sup> Il Regolamento si applica a decorrere dal 4 gennaio 2020. Dalla predetta data non è più applicabile il Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob del 2007 e s.m.i., in quanto il Regolamento sostituisce, nelle corrispondenti materie, la disciplina ivi contenuta.

evaluación que cumple los requisitos para definirse gestor significativo.

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

Las Funciones de Control de la Sgr se coordinan con las de la Sociedad Matriz e incorporan las directrices que ésta dicta.

Como gestor significativo, Etica Sgr de conformidad con las disposiciones del art. 44 (Comité de Remuneraciones) del REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 4-UNDECIES Y 6, APARTADO 1, LETRAS B) Y C-BIS), DEL TUF (Texto Refundido de la Ley de Finanzas) - PARTE IV, Título III, 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.

## PUNTO 5

# 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;
- Circ. del Banco de Italia 285, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Punto 6;
- Reglamento del Banco de Italia de aplicación de los artículos 4-undecies y 6, apdo. 1, letras b) y c-bis), del TUF (Texto Refundido de la Ley de Finanzas).

Banca Etica, para todo el Grupo, realiza una evaluación para identificar la categoría del personal identificado, en función de la capacidad real de las distintas figuras corporativas de influir en el perfil de riesgo del banco y de las otras sociedades del Grupo<sup>10</sup>.

Las conclusiones se realizan una vez al año y para el ejercicio 2026 el Consejo de Administración las ha adoptado con la resolución en las sesiones del 10 y el 24 de marzo de 2026.

El Grupo Banca Etica no cuenta con personal que cumpla con los requisitos de la Circular del Banco de Italia 285/2013, Parte I, Título IV, Cap. 2, Sección I, Apdo. 6, letra c) y del Reglamento delegado (UE) de 25 de marzo de 2021, n.º 923 art. 6 - "criterios cuantitativos", ya que no se rebasan los límites de remuneración previstos.

Por consiguiente, al no ser aplicables los criterios cuantitativos, el Grupo no recurre al procedimiento de exclusión del personal identificado previsto en el Apdo. 6.1

El personal identificado en este apartado se ajusta a lo requerido, a nivel de información sobre las políticas de remuneración, previstas por el Reglamento de ejecución 2024/3172/UE de la Comisión de 29/11/2024, que identifica la información a la que hace referencia la siguiente tabla:

**Tabla EU REMA – Información cualitativa Punto a) y b) "Información sobre los órganos encargados de controlar las remuneraciones" - descripción del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.**

En cualquier caso el proceso de identificación para todas las sociedades del Grupo, independientemente de las revisiones organizativas que afectan a los perfiles de riesgo, está sujeto a una revisión periódica respetando los roles y responsabilidades identificados<sup>11</sup>.

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

1. análisis de la aplicación de los criterios generales establecidos por la normativa anteriormente citada. Fase a cargo de la Función de Personas y Cultura del Grupo conjuntamente con la Dirección General de la Sociedad Matriz. Las Filiales proporcionan la información necesaria y se ajustan a las indicaciones recibidas por la Sociedad Matriz, que, a su vez, tiene en cuenta los resultados de la evaluación realizada por los miembros del Grupo que están obligados a realizar la identificación sobre una base individual.

El análisis se realiza, tal como prevé el art. 3 del Reglamento Delegado 2021/923/UE, haciendo especial referencia:

- al perfil y los límites de riesgo de las distintas unidades operativas;
- a los deberes y facultades del personal o las categorías de personal de las unidades operativas;
- a la contribución al riesgo aportada al Grupo por las distintas figuras destacadas de las Sociedades del Grupo y la comprobación de la contribución a los resultados de cara al futuro;
- al análisis de las responsabilidades, el nivel y las facultades individuales previstas, basándose en la autoridad y responsabilidad reales otorgadas, y por tanto excluyendo a quienes trabajan bajo el control del órgano de gestión, la Dirección, sin una discrecionalidad significativa o facultades discrecionales;
- al análisis del contexto organizativo funcional en el que se llevan a cabo las actividades.

2. Identificación previa del personal identificado, según los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos por la normativa de referencia. En las conclusiones se aportan pruebas y razones de la posible no aplicación de ciertos criterios. En esta fase también se realiza la comparación con los

<sup>10</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 – Parte I, Título IV - Capítulo 2, - Sección I, 6. Identificación del personal identificado.

<sup>11</sup> Circular 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 28 de noviembre de 2021 – Parte I – Título IV – Cap. 2 – Sec. I – Apdo. 6

resultados del año anterior haciendo hincapié en las nuevas figuras identificadas.

Dicha fase corre a cargo de la Función de Personas y Cultura del Grupo conjuntamente con la Dirección General de la Sociedad Matriz.

3. Dictamen de conformidad, a cargo de la Función Normativa de la Sociedad Matriz y de la Función Normativa de Ética Sgr e IMPact Sgr en el ámbito de su competencia.
4. Recopilación del dictamen del Comité de Remuneraciones del Grupo e información al Comité de Riesgos
5. Resolución por parte del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz.

A la luz de lo anterior, para 2026 se han identificado, como personal identificado:

- para la **Sociedad Matriz Banca Etica**, 29 figuras organizativas para Italia y 1 para España;
- para Etica Sgr 14 figuras organizativas;
- para IMPact Sgr 16 figuras organizativas;
- para Cresud 3 figuras organizativas.

En particular, cabe señalar que las siguientes tablas muestran los roles del Personal identificado identificables según las normativas citadas al principio de las tablas: la primera es la Circ. del Banco de Italia 285, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Punto 6, letras a y b, y la segunda es el Reg. UE n.º 2021/923 art. 2-6. La aplicación conjunta de estas normas y criterios define el total de las figuras organizativas para cada empresa del Grupo. Banca Etica y todo el Grupo no cuenta con personal que cumpla con los requisitos de la Cir. del Banco de Italia 285, Parte I - Título IV - Cap. 2, Sec. I, Apdo. 6, letra c - criterios cuantitativos, ya que no se rebasan los límites de remuneración previstos.

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

## CIRC. DEL BANCO DE ITALIA 285, PARTE I - TÍTULO IV - CAP. 2, SEC. I, PUNTO 6, LETRAS A Y B

### A) LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO CON FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN ESTRATÉGICA Y DE GESTIÓN Y LA ALTA GERENCIA

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2025	Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<p><b>Número: 13</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anna Fasano <i>Presidenta</i></li> <li>• Aldo Soldi <i>Vicepresidente</i></li> <li>• Carlo Boni Brivio</li> <li>• Sonia Cantoni</li> <li>• Raffaella De Felice</li> <li>• Arola Farré Torras</li> <li>• Marina Galati</li> <li>• Eugenio Garavini</li> <li>• Stefano Granata</li> <li>• Luciano Modica</li> <li>• Giacinto Palladino</li> <li>• Marco Piccolo</li> <li>• Alberto Puyo</li> </ul>	<p><b>Número: 11</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aldo Soldi <i>Presidente</i></li> <li>• Federica Ielasi <i>Vicepresidenta</i></li> <li>• Alberto Puyo <i>Vicepresidente no suplente</i></li> <li>• Alessandra Barlini</li> <li>• Lucia Cagnazzo</li> <li>• Roberta Conte</li> <li>• Raffaella De Felice</li> <li>• Beatriz Olit Fernández</li> <li>• Gaetano Giunta</li> <li>• Stefano Granata</li> <li>• Luciano Modica</li> </ul>	<p>El actual Consejo de Administración fue elegido en la Asamblea de Personas Socias del 17 de mayo de 2025.</p>

La Asamblea extraordinaria de Banca Etica celebrada el 28 de septiembre de 2024 en Turín aprobó la modificación estatutaria de la composición del

Consejo de Administración reduciendo el número de miembros de 13 a 11 (art. 31).

<b>ALTA GERENCIA</b>		
<b>Personal identificado 2025</b>	<b>Personal identificado 2026</b>	<b>Variaciones y notas</b>
<p><b>Número: 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director General</li> <li>• Vicedirector General</li> </ul>	<p><b>Número: 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director General</li> <li>• Vicedirector General de Personas y Cultura</li> <li>• Vicedirector General de Mercado, Impacto y Dimensión Asociativa</li> </ul>	<p>El Consejo de Administración de Banca Etica acordó en la sesión del 15 de abril de 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la constitución de la Vicedirección General de Personas y Cultura, sin función ni rol suplente, con efecto a partir del 1 de mayo de 2025. En la misma sesión se acordó el nombramiento de la Vicedirectora General de Personas y Cultura, a quien se han conferido, mediante un poder, las más amplias facultades en materia de contratación, remuneración, ascenso, medidas disciplinarias y despido, así como cualquier facultad de propuesta al Consejo de Administración para las mismas materias.</li> </ul> <p>El Consejo de Administración de Banca Etica acordó en la sesión del 8 de mayo de 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la modificación del nombre del rol “Vicedirector General” a “Vicedirector General de Mercado, Impacto y Dimensión Asociativa”, manteniendo la función suplente.</li> </ul> <p>El Consejo de Administración de Banca Etica ha acordado en la sesión del 10 de marzo de 2026 la inclusión de la figura de “Vicedirectora General de Personas y Cultura” entre el personal identificado de Banca Etica.</p>

<b>B) LOS MIEMBROS DEL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN SOBRE LAS FUNCIONES CORPORATIVAS O EN UNIDADES OPERATIVAS/CORPORATIVAS IDENTIFICADAS</b>		
<b>RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL</b>		
<b>Personal identificado 2025</b>	<b>Personal identificado 2026</b>	<b>Variaciones y notas</b>
<p><b>Número: 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Función Auditoría Interna,</li> <li>• Responsable Función Antiblanqueo,</li> <li>• Responsable Función Conformidad,</li> <li>• Responsable Función Risk Management</li> </ul>	<p><b>Número: 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable Función Auditoría Interna,</li> <li>• Responsable Función Antiblanqueo,</li> <li>• Responsable Función Conformidad,</li> <li>• Responsable Función Risk Management</li> </ul>	<p>No ha habido cambios en su composición en 2025 y hasta la fecha de elaboración de este documento</p>

## RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS

Personal identificado 2025	Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<b>Número: 7 Italia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable Departamento Gobierno</li> <li>Responsable Departamento Organización</li> <li>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</li> <li>Responsable Departamento Redes y Canales de Comunicación Italia</li> <li>Responsable Departamento España</li> <li>Responsable Departamento Créditos</li> <li>Director de Recursos Humanos del Grupo</li> </ul>	<b>Número: 7 Italia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable Departamento Administración y Finanzas</li> <li>Responsable Departamento Organización</li> <li>Responsable Departamento Propuesta de Finanzas Éticas</li> <li>Responsable Departamento Redes y Canales de Comunicación Italia</li> <li>Responsable Departamento España</li> <li>Responsable Departamento Créditos</li> <li>Responsable Función Personas y Cultura del Grupo</li> </ul>	<p>El Consejo de Administración acordó en la sesión del 7 de octubre de 2025 la modificación de la estructura organizativa de la Sociedad Matriz, a partir del 1 de noviembre de 2025, que preveía la red denominación y reorganización del “Departamento de Gobierno” en “Departamento de Administración y Finanzas”.</p> <p>Con la resolución del Consejo de Administración del 8 de mayo de 2025, el reglamento de estructura de Banca Etica ha incorporado la nueva denominación de la “Función de Personas y Cultura del Grupo” rebautizada como “Función de Personas y Cultura del Grupo”. Por lo tanto, el rol de “Director de Personas y Cultura del Grupo” se ha rebautizado como “Responsable de la Función de Personas y Cultura del Grupo”.</p> <p>Se especifica que, hasta la fecha de definición del presente documento, este rol y el de “Vicedirectora General de Personas y Cultura” los desempeña la misma persona.</p>
<b>Número: 1 Sucursal España:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alto Cargo</li> </ul>	<b>Número: 1 Sucursal España:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alto Cargo</li> </ul>	

## REGLAMENTO DELEGADO 2021/923/UE - Artículo 5 – criterios cualitativos

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

Teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 3 apartado f) del Reg. Delegado 2021/923/UE, las responsabilidades de gestión antes mencionadas recaen en los/las Responsables de las Unidades Operativas identificadas, ya identificados/as en las

previsiones a las que hace referencia el artículo 92 apartado 3 b) de la Directiva 2013/36/UE y 2019/878/UE, tal y como se recoge en la Circular 285/2013 (véase la tabla anterior), excepto:

Personal identificado 2025	Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<b>Número: 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores</li> <li>Responsable Oficina Finanzas</li> <li>Responsable Operativo Gestión Tesorería</li> </ul>	<b>Número: 4</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable Función Staff de Dirección</li> <li>Responsable Oficina Externalizaciones y Proveedores</li> <li>Responsable Oficina Finanzas</li> <li>Responsable Operativo Gestión Tesorería</li> </ul>	<p>El Consejo de Administración acordó en la sesión del 7 de octubre de 2025 la modificación de la estructura organizativa de la Sociedad Matriz, a partir del 1 de noviembre de 2025, que preveía la constitución de la nueva estructura denominada Área de coordinación “Asuntos Legales y Societarios” respecto a la “Función Staff de Dirección”.</p> <p>El Consejo de Administración de Banca Etica ha acordado en la sesión del 10 de marzo de 2026 la inclusión de la figura de “Responsable Función Staff de Dirección” entre el personal identificado de Banca Etica.</p>

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

Personal identificado 2025	Personal identificado 2026
<b>ITALIA</b>	<b>ITALIA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los miembros del Consejo de Administración 13</li> <li>• Alta Gerencia 2</li> <li>• Responsables Funciones de control 4</li> <li>• Responsables Unidades Operativas identificadas 7</li> <li>• Responsabilidades de gestión, finanzas y externalizaciones 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todos los miembros del Consejo de Administración 11</li> <li>• Alta Gerencia 3</li> <li>• Responsables Funciones de control 4</li> <li>• Responsables Unidades Operativas identificadas 7</li> <li>• Responsabilidades de gestión, asuntos legales, finanzas y externalizaciones 4</li> </ul>
<b>TOTAL ITALIA</b>	<b>TOTAL ITALIA</b>
<b>29</b>	<b>29</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>ESPAÑA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables Unidades Operativas identificadas 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables Unidades Operativas identificadas 1</li> </ul>
<b>TOTAL BANCA ETICA ITALIA Y ESPAÑA</b>	<b>TOTAL BANCA ETICA ITALIA Y ESPAÑA</b>
<b>30</b>	<b>30</b>

En 2026, hasta la fecha de definición del presente documento, frente a 30 roles identificados como personal identificado, el número de personas que desempeñan estos roles son 29, a la luz del hecho de que el rol de Vicedirectora General de Personas y Cultura y el rol de Responsable de la Función de Personas y Cultura del Grupo los desempeña la misma persona.

El Personal Identificado está sujeto al sistema de evaluación en vigor para todas las personas trabajadoras empleadas del banco, que prevé un proceso que consta de varias fases:

- la asignación de objetivos de desempeño al principio del período de evaluación;

- un momento de monitorización a mitad del período;
- la evaluación final con la asignación de los nuevos objetivos.

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

Como para la Sociedad Matriz, las tablas de abajo de Etica Sgr muestran las figuras organizativas consideradas identificadas y que se pueden identificar basándose en las distintas normativas citadas al principio de las tablas.

## CIRC. DEL BANCO DE ITALIA 285, PARTE I - TÍTULO IV - CAP. 2, SEC. I, PUNTO 6, LETRAS A Y B

### A) LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO CON FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN ESTRATÉGICA Y DE GESTIÓN Y LA ALTA GERENCIA

#### TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Personal identificado 2025	Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<b>Número: 9</b>	<b>Número: 9</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco Carlizzi: <i>Presidente</i></li> <li>• Adriana Lamberto Floristan <i>Vicepresidenta</i></li> <li>• Cesare Pozzi</li> <li>• Paolo Cattarin</li> <li>• Carlo Capotorti</li> <li>• Elisabetta Binacchi</li> <li>• Giovanni Ferri</li> <li>• Giacinto Palladino</li> <li>• Mary Thomson</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco Carlizzi <i>Presidente</i></li> <li>• Adriana Lamberto Floristan <i>Vicepresidenta</i></li> <li>• Cesare Pozzi</li> <li>• Paolo Cattarin</li> <li>• Carlo Capotorti</li> <li>• Elisabetta Binacchi</li> <li>• Giovanni Ferri</li> <li>• Giacinto Palladino</li> <li>• Mary Thomson</li> </ul>	<p>El Consejo de Administración es nombrado para el período previsto en los estatutos y renovado por la Asamblea de Personas Socias del <b>22 de abril de 2026</b>.</p> <p>La consejera Monica Selmi, que dimitió el 23 de enero de 2025, ha sido sustituida por el consejero Cesare Pozzi, nombrado por la Asamblea de Personas Socias el 23 de abril de 2025.</p>

**ALTA GERENCIA****Personal identificado 2025****Número: 2**

- Director General
- Vicedirector General

**Personal identificado 2026****Número: 2**

- Director General
- Vicedirector General

**Variaciones y notas**

El 1 de octubre de 2025 se produjo un cambio en el cargo de Director General; desde esa fecha y hasta la definición del presente documento, el puesto de Vicedirector General permanece vacante.

**B) LOS MIEMBROS DEL PERSONAL CON RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN SOBRE LAS FUNCIONES CORPORATIVAS O EN UNIDADES OPERATIVAS/CORPORATIVAS IDENTIFICADAS****RESPONSABLES FUNCIONES DE CONTROL****Personal identificado 2025****Numero: 2**

- Responsable Función Conformidad y Antiblancqueo
- Responsable Función Risk Management

**Personal identificado 2026****Número: 2**

- Responsable Función Conformidad y Antiblancqueo
- Responsable Función Risk Management

**Variaciones y notas**

No ha habido cambios en su composición en 2025 y hasta la fecha de elaboración de este documento.

**RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI****Personal identificado 2025****Personal identificado 2026****Número: 1**

- Directora Operativa

**Variaciones y notas**

El Consejo de Administración de Etica Sgr ha acordado en la sesión del 26 de febrero de 2026 la inclusión de la figura de "Directora Operativa" entre el personal identificado de Etica Sgr.

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

**Personal identificado 2025**

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

**TOTAL****13****Personal identificado 2026**

- Todos los miembros del Consejo de Administración
- Alta Gerencia
- Responsables Funciones de control
- Responsables Unidades Operativas Identificadas

**TOTAL****14**

En 2026, hasta la fecha de definición del presente documento, frente a 14 roles identificados como personal identificado, el número de personas que desempeñan estos roles son 13, teniendo en cuenta que el rol de Vicedirector General está vacante. No se ha previsto entre los tomadores de riesgo al/a la Responsable de la Función de Auditoría Interna, dado que dicha función se ha centralizado en la Sociedad Matriz. Etica Sgr ha encargado la gestión financiera de sus

OICVM a la Entidad Gestora externa sujeta a obligaciones equivalentes en materia de políticas de remuneración, cuya política de remuneración ha sido aprobada por el Consejo de Administración. La responsabilidad del servicio de gestión colectiva en Etica Sgr se ha atribuido al Consejo de Administración. Como para la Sociedad Matriz, también el personal empleadas identificado de Etica Sgr está sujeto al sistema de evaluación en vigor para todas las personas trabajadoras empleadas de la Sociedad.

Las tablas de abajo de IMPact Sgr muestran las figuras organizativas consideradas identificadas y que pueden identificarse según la normativa citada al principio de las tablas.

## MEDIDA DEL BANCO DE ITALIA REGLAMENTO DE APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 4-UNDECIES Y 6, APARTADO 1, LETRAS B) Y C-BIS), DEL TUF (TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE FINANZAS)

TODOS LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	
Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<p><b>Número: 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anna Fasano <i>Presidenta</i></li> <li>• Fausto Artoni <i>Vicepresidente</i></li> <li>• Stefano Gelatti Mach de Palmstein <i>Director Ejecutivo</i></li> <li>• Giacinto Palladino</li> <li>• Rosa Sangiorgio</li> <li>• Carlo Barbarisi</li> <li>• Gherardo Spinola</li> </ul>	<p>El Consejo de Administración ha sido nombrado en la Asamblea Ordinaria de Personas Socias de IMPact Sgr del 24 de febrero de 2026.</p>
ALTA GERENCIA RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS IDENTIFICADAS Y FUNCIONES DE CONTROL <sup>12</sup>	
Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<p><b>Número: 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director Inversiones</li> <li>• Director Financiero</li> <li>• Director Comercial</li> <li>• Responsable de la Mesa de Negociación</li> <li>• Responsable de la Oficina Unidad de Control y Administración Clientela</li> <li>• Responsable de la Oficina Sostenibilidad</li> <li>• Responsable de la Función Conformidad, Risk Management y Antiblanqueo</li> </ul>	<p>Sin cambios desde la resolución del Consejo de Administración de IMPact Sgr del 12 de marzo de 2026 hasta la fecha de definición del presente documento.</p>
OTRAS FIGURAS ORGANIZATIVAS IDENTIFICADAS	
Personal identificado 2026	Variaciones y notas
<p><b>Número: 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestor</li> <li>• Consultor habilitado a la venta fría</li> </ul>	<p>Sin cambios desde la resolución del Consejo de Administración de IMPact Sgr del 12 de marzo de 2026 hasta la fecha de definición del presente documento.</p>

<sup>12</sup> Se precisa que en la actualidad IMPact SGR ha encargado en régimen de externalización la realización de la función de Auditoría Interna así como la Función de gestión del riesgo ICT.

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

<b>Personale più Rilevante 2026</b>	
• Todos los miembros del Consejo de Administración	7
• Alta Gerencia, Responsables Unidades Operativas Identificadas	
• Responsables Funciones de control	7
• Otras figuras organizativas identificadas	2
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

Por último, las siguientes tablas muestran las figuras organizativas consideradas como personal identifica-

do de Cresud SpA que pueden identificarse basándose en la normativa citada al principio de las tablas.

## **CIRC. DEL BANCO DE ITALIA 285, PARTE I - TÍTULO IV - CAP. 2, SEC. I, PUNTO 6, LETRAS A Y B**

### **A) LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO CON FUNCIÓN DE SUPERVISIÓN ESTRATÉGICA Y DE GESTIÓN Y LA ALTA GERENCIA**

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

<b>Personal identificado 2025</b>	<b>Personal identificado 2026</b>	<b>Variaciones y notas</b>
<b>Número: 3</b>	<b>Número: 3</b>	No ha habido cambios en su composición en 2025 y hasta la fecha de elaboración de este documento.
• Presidente	• Presidente	
• Director Ejecutivo	• Director Ejecutivo	
• Consejera	• Consejera	

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

<b>Personal identificado 2025</b>	<b>Personal identificado 2026</b>
• Todos los miembros del Consejo de Administración	• Todos los miembros del Consejo de Administración
3	3

No se ha incluido entre el personal identificado de Cresud Spa ninguna de las personas trabajadoras empleadas de la sociedad, ya que no ocupan un

cargo que afecte de manera importante al perfil de riesgo de la sociedad.

## PUNTO 5

# B. Sistema de remuneración de los órganos sociales

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

Para todos los miembros de los órganos sociales de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud no se ha previsto ninguna remuneración variable.

Los honorarios atribuidos a Administradores/as y Auditores/as de la Sociedad Matriz han sido acordados en la Asamblea del 17 de mayo de 2025, cumpliendo con el art. 34 y el art. 41 de los Estatutos sociales de Banca Etica. En particular, se ha aprobado la revisión de los honorarios de los órganos sociales, después de una evaluación de las novedades normativas en materia de requisitos y competencias requeridos, del compromiso temporal que dedicar al desempeño de los cargos y de la comparación con parámetros externos.

Los cargos sujetos a revisión de la remuneración son los siguientes:

- Presidente del Consejo de Administración
- Vicepresidente del Consejo de Administración
- Miembro del Consejo de Administración
- Presidente del Comité Ejecutivo
- Miembro del Comité Ejecutivo
- Presidente del Comité de Riesgos
- Presidente de la Junta de Revisión
- Miembro de la Junta de Revisión
- Miembro del consejo con el cargo de “responsable de la lucha contra el blanqueo de dinero”.

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

Los honorarios atribuidos a los órganos sociales de la Sociedad los acordó para el trienio 2023-2026 para el Consejo de Administración la Asamblea de Personas Socias del 28 de abril 2023, mientras que para la Junta de Revisión la Asamblea de Personas Socias del 23 de abril de 2025 para el trienio 2025-2027 respectivamente.

Con la expiración del Consejo de Administración actualmente en funciones y la constitución del nuevo, se inicia un ciclo administrativo distinto y deben establecerse las remuneraciones correspondientes durante la Asamblea de Personas Socias de Etica Sgr del 22 de abril de 2026.

Por lo tanto se ha puesto en marcha un proceso de análisis y revisión de los honorarios de los órganos sociales, a partir de una evaluación de las novedades normativas en materia de requisitos y competencias requeridos, del compromiso temporal que dedicar al desempeño de los cargos y de una comparación con parámetros externos.

Dicho proceso ha llevado a perfilar una nueva propuesta de retribuciones para los siguientes cargos:

- Presidente/a del Consejo de Administración
- Vicepresidente/a del Consejo de Administración
- Miembro del Consejo de Administración
- Presidente/a de la Junta de Revisión
- Miembro de la Junta de Revisión

El nombramiento del Consejo de Administración y de la Junta de Revisión de **IMPact Sgr** así como las remuneraciones correspondientes, han sido acordados en la Asamblea ordinaria del 24 de febrero de 2026.

Por último, los honorarios reconocidos a los administradores/las administradoras de **Cresud** los acordó la Asamblea de la sociedad el 9 de mayo de 2025 cumpliendo con el art. 13 y los Estatutos sociales. Asimismo la Asamblea de la Sociedad aprobó el 10 de mayo de 2024 el nombramiento, con los honorarios correspondientes, de la Junta de Revisión y del sujeto encargado de la auditoría legal para el trienio 2024-2026 de conformidad con los Estatutos.

Se ha previsto para todos los Administradores/las Administradoras y Auditores/as para los tres años de mandato, el reconocimiento de una póliza D&O que cubre la responsabilidad civil resultante del desempeño de su actividad. Para los Administradores/las Administradoras de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud también se ha previsto, a partir del 1 de enero de 2026, el reconocimiento de una póliza de tutela legal.

En el Apéndice de estas Políticas y prácticas de remuneración se muestran las tablas sobre los honorarios de los Órganos Corporativos del Grupo.

## B.1) Administradores/as

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

- de honorarios fijos diferenciados según el cargo, incluida la participación en el Comité Ejecutivo;
- de una prima de asistencia establecida por la Asamblea;
- del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- de una póliza de seguros de “accidentes” y una póliza de seguros “D&O” resultante del desempeño de su actividad laboral;
- de una póliza de seguros “Tutela Legal Penal” y “Tutela Legal Daños Patrimoniales”.

Los honorarios los establece la asamblea con arreglo al art. 34 de los estatutos sociales.

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

Por último, con especial referencia a la remuneración total del Presidente o Presidenta del Consejo de Administración, cabe señalar que no puede superar en ningún caso la remuneración fija percibida por el Director o la Directora General.

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

- reciben una remuneración fija;
- una prima de asistencia establecida por la Asamblea;
- el reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil “D&O” resultante del desempeño de su actividad laboral;
- disponen de una póliza de seguros “Tutela Legal Penal” y “Tutela Legal Daños Patrimoniales”.

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 puntualiza que:

- un miembro del Consejo de Administración de Etica Sgr forma parte del Organismo de Control y percibe unos honorarios por dicha actividad. Dos de los miembros del Consejo de Administración de Etica Sgr forman parte del Comité de Inversiones y perciben unos honorarios por dicha actividad.
- uno de los miembros del Consejo de Administración de Etica Sgr ha sido nombrado Responsable del Control de las actividades de la Función Auditoría Interna y percibe unos honorarios por dicha actividad.

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

- reciben una remuneración fija;
- una prima de asistencia establecida por la Asamblea;
- el reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza de seguros de responsabilidad civil “D&O” resultante del desempeño de su actividad laboral.

De conformidad con lo previsto en el apartado 16 de la Norma Internacional de Contabilidad (IAS) 24, la información acerca de los honorarios pagados a los Administradores/las Administradoras, se citan en la Nota Integrativa del Balance de ejercicio en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas

Los Administradores/las Administradoras de **Cresud**, basándose en el art. 13 de los Estatutos:

- son destinatarios/as de honorarios fijos, establecidos por la Asamblea, y del reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- disponen de una póliza “D&O” que cubre la responsabilidad civil resultante del desempeño de su actividad laboral;
- disponen de una póliza de seguros “Tutela Legal Penal” y “Tutela Legal Daños Patrimoniales”.

Los Administradores/las Administradoras de las sociedades de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud SpA no son destinatarios/as de mecanismos de incentivación y remuneración variable en función de la consecución de índices de rentabilidad o beneficios.

Asimismo la Sociedad Matriz se ha dotado de un reglamento interno (Reglamento Participaciones Societarias - resolución del Consejo de Administración del 17.12.2019, última actualización del 20/12/2022) que regula los sueldos y los límites de acumulación de los cargos de Consejero/a en las sociedades participadas. En concreto dicho reglamento prevé que los Consejeros/las Consejeras de Administración que, por encargo de Banca Popolare Etica, participen en el Consejo de Administración de Sociedades participadas puedan retener las primas de asistencia reconocidas en su caso por la Sociedad en cuyo Consejo participen.

En caso de que dicha Sociedad no prevea primas de asistencia, el banco les reconocerá, por cada sesión de los órganos corporativos en la que participen, una prima de asistencia igual a la prevista por las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica. Por otro lado, en caso de que dicha sociedad prevea una prima de asistencia inferior a la que reconoce el banco en cada caso para las sesiones de los órganos corporativos, el banco reconocerá, para cada sesión de los órganos corporativos en las que participen, un importe a integrar hasta igualar el importe de la prima de asistencia previsto para las sesiones del Consejo de Administración de Banca Etica.

De conformidad con lo previsto en el apartado 16 de la Norma Internacional de Contabilidad (IAS) 24, la información acerca de los honorarios abonados a los Administradores/las Administradoras, se ilustran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado del ejercicio en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas.

## B.2) Auditores/as

Los Auditores/las auditoras de **Banca Etica y Etica Sgr** son beneficiarios/as, con arreglo al art. 41 de los Estatutos Sociales para Banca Etica y al art. 11 de los Estatutos de Etica Sgr y del art. 2402 del Código Civil italiano respectivamente:

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

Los Auditores/las Auditoras de **IMPact Sgr** son beneficiarios/as, con arreglo al art. 2402 del Código Civil italiano:

- de unos honorarios fijos establecidos por la Asamblea para el Presidente/la Presidenta de la Junta y los auditores efectivos/las auditoras efectivas;
- de una prima de asistencia y el reembolso de los gastos realmente soportados para desempeñar sus funciones;
- no son beneficiarios/as de ningún componente variable o vinculado a los resultados corporativos ni de honorarios basados en instrumentos financieros y gratificaciones relacionados con los resultados económicos.

Los Auditores/las Auditoras de **Cresud** son beneficiarios/as de un importe fijo anual, establecido por la Asamblea de mayo de 2024, en 4.000,00 euros (cuatro mil), aparte de las cotizaciones a la Seguridad Social de la categoría profesional competente y el IVA para cada uno/a de los auditores/las auditoras efectivos/as, por cada ejercicio social, con un incremento del 50 % para el Presidente o Presidenta de la Junta.

Los Auditores/las Auditoras de la Sociedad Matriz disponen de una póliza de seguro de “accidentes”, mientras que los Auditores/las Auditoras de todo el Grupo disponen de una póliza de seguro “D&O”.

De acuerdo con cuanto previsto en el apartado 16 de la Norma Internacional de Contabilidad (IAS) 24, la información sobre los honorarios pagados a los Auditores/las Auditoras, se ilustran en la parte H de la Nota Integrativa del Balance Individual y Consolidado del ejercicio de cada miembro del Grupo en el ámbito de la información sobre los honorarios de los directivos con responsabilidades estratégicas.

## B.3) Comité de control sobre la responsabilidad administrativa constituido conforme al d. leg. 231/01 (organismo de control)

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

Para la **Sociedad Matriz** la gratificación económica fue prevista por el Consejo de Administración en diciembre de 2022, y confirmada con la resolución posterior del 10 de junio de 2025, para la figura del Presidente/la Presidenta del Organismo de Control y del consejero/de la consejera del Consejo de Administración miembro del Organismo de Control. Los otros miembros del Comité son personal empleadas o perteneciente a otros órganos sociales y no se ha previsto ninguna remuneración específica para ese cargo.

Para **Etica Sgr**: para los miembros del Organismo de Control constituido con arreglo al D. Leg. 231/01 se han previsto como gratificación económica unos honorarios fijos acordados por el Consejo de Administración en 2021. Dichos honorarios se le han reconocido al Presidente/a la Presidenta (Presidente/a de la Junta de Revisión de la Sociedad) y al segundo miembro del Organismo de Control que es consejero/a; el tercer miembro del Organismo no percibe ningunos honorarios, ya que es un empleado/una empleada de la Sociedad.

Para **Cresud**: para los miembros del Organismo de Control constituido con arreglo al D. Leg. 231/01 se han previsto como gratificación económica unos honorarios fijos acordados por el Consejo de Administración en 2024. Esta compensación es de 2.000,00 euros (dos mil), además de la cotización a la Seguridad Social de las categorías profesionales competentes y el IVA para cada uno de los miembros, por cada ejercicio social, con un incremento del 25 % para el Presidente/la Presidenta.

Para **IMPact Sgr** se está implementando y adoptando el modelo con arreglo al Decreto Legislativo 231/01.

#### **B.4) Persona encargada de la auditoría legal**

Para **Banca Etica**, **Etica Sgr** y **Cresud SpA** la compensación que le corresponde al sujeto encargado de la auditoría legal, conforme al D. Leg. n.º 39/2010, la establece la Asamblea cuando asume el cargo y mientras éste dure, en línea con los honorarios del mercado, una vez consultada la Junta de Revisión.

## PUNTO 5

# C. Proceso de adopción y control de las políticas de remuneración del personal empleadas

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 empleadas, excepto en caso de que se determine de otro modo y se destaque específicamente. La información que aquí se indica responde a lo que exige el Reglamento de ejecución 2024/3172/UE de la Comisión de 29/11/2024.

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

A este respecto cabe señalar que:

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

La Sociedad Matriz Banca Etica, Etica Sgr y Cresud Spa, en cumplimiento de lo previsto por las Disposiciones y el Reglamento anteriormente citado, han definido el proceso de adopción y control de las políticas de remuneración, conforme a la normativa aplicable. A este respecto cabe señalar 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 Personas y Cultura del Grupo acordada por el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz el 14 de octubre de 2014 y posteriores actualizaciones, además de con las estrategias y los objetivos corporativos a largo plazo, vinculados

con los resultados corporativos, ajustados de la forma oportuna para tener en cuenta todos los riesgos, acordes con los niveles de capital y liquidez necesarios para afrontar las actividades emprendidas y, en cualquier caso, que permitan evitar incentivos distorsionados que puedan inducir a violaciones normativas o a una excesiva asunción de riesgos para el banco y el Grupo.

La adhesión del sistema retributivo a los valores fundamentales de Banca Etica representa una ocasión añadida y significativa para comprobar y confirmar la atención prestada en la materia por parte de la Asamblea, el Comité de Remuneraciones del Grupo, el Comité de Riesgos del Grupo, el Comité de Personas y Cultura del Grupo, la Dirección General y las Funciones de Control, a los que corresponde el deber de fomentar una cultura corporativa orientada hacia el respeto, no solo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y sobre los que, como tales, deben pronunciarse.

Además a dichos Órganos y Funciones se les pide que se expresen acerca de la equidad de las Políticas y prácticas de remuneración.

En particular:

### C.1 La asamblea

Para Banca Etica la Asamblea Ordinaria de personas socias, tal como prevén los Estatutos en el art. 25 bis:

- determina la medida de los honorarios que abonar a los Administradores y las Administradoras y a la Sociedad de Revisión encargada del control contable, según lo previsto en el art. 34 y 43 bis de los Estatutos respectivamente;
- determina el importe de los honorarios que pagar a los Auditores/las Auditoras, según lo que prevé el art. 41 de los estatutos;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los posibles planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores y administradoras, incluidos los/las que tienen cargos particulares, de los auditores y auditoras y del personal vinculado a la sociedad por una relación por cuenta ajena y por

cuenta propia;

- aprueba los criterios para determinar los honorarios que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dichos honorarios en términos de anualidades de la remuneración fija y el importe máximo que deriva de su aplicación.

Aualmente a cargo del Consejo de Administración, en ocasión de la Asamblea de personas socias, deberá informarse de forma adecuada respecto a la aplicación de las políticas de remuneración aprobadas. Se excluyen en cualquier caso los honorarios basados en instrumentos financieros o gratificaciones relacionados con los resultados económicos para los miembros de la Junta de Revisión.

Para **Etica Sgr**, según lo previsto por los Estatutos en vigor, la Asamblea:

- establece los honorarios que corresponden a los órganos nombrados por ella;
- delibera acerca de todas las materias remitidas en virtud de la ley y los Estatutos;
- aprueba las políticas de remuneración e incentivación además de los posibles planes de remuneración basados en instrumentos financieros a favor de administradores/as, incluidos los/las que tienen cargos particulares, de los auditores/las auditoras, los empleados/las empleadas o colaboradores/as que no estén vinculados/as a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena;
- aprueba los criterios para determinar los honorarios que acordar en caso de conclusión anticipada de la relación laboral o de cese anticipado del cargo, incluidos los límites fijados a dichos honorarios en términos de anualidades de la remuneración fija y el importe máximo que deriva de su aplicación.

La aprobación de las políticas de remuneración e incentivación por parte de la Asamblea tiene como objetivo aumentar el nivel de concienciación y la monitorización de los/las accionistas por lo que respecta a los costes totales, los beneficios y los riesgos del sistema de remuneración e incentivación preelegido. Se pone a disposición de la Asamblea una información clara y completa sobre las políticas y las prácticas de remuneración e incentivación que adoptar; dicha información pretende hacer comprensibles: las razones, finalidades y modalidades de aplicación de las políticas de remuneración, el control destinado a ellas, las características por lo que respecta a la estructura de los honorarios, su coherencia respecto a las directrices y los objetivos definidos, la conformidad con la normativa aplicable, las posibles modificaciones respecto a los sistemas ya aprobados y la evolución de las dinámicas retributivas, incluso respecto a la tendencia del sector. Asimismo a la Asamblea se le garantiza que será

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

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

## C.2 Los consejos de administración

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

En ese ámbito, sin perjuicio de las competencias establecidas por las Disposiciones<sup>13</sup> y la ley con respecto a la determinación de los honorarios de los Administradores/las Administradoras y los Auditores/las Auditoras, atribuidas a la Asamblea de personas socias, en cumplimiento de las resoluciones en la materia asumidas siempre por la Asamblea de Personas Socias, el Consejo de Administración de **Banca Etica**:

- decide el nombramiento, revocación y determinación de los honorarios del Director/de la Directora General y de los otros miembros de la Dirección General;
- decide el nombramiento y revocación de los/las responsables de las funciones de control interno y, en caso de que se externalicen, de los/las referentes, una vez consultada la Junta de Revisión;
- se ocupa, directamente o por delegación del Director/de la Directora General y el Vicedirector/la Vicedirectora General de Personas y Cultura, en materia de contratación, honorarios, ascensos, medidas disciplinarias y despido de los empleados/las empleadas y de los colaboradores/las colaboradoras de la sociedad.

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

En 2026 el Consejo de Administración de **Banca Etica** ha debatido y luego aprobado el documento de las "Políticas y prácticas de remuneración del Grupo

<sup>13</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 37ª actualización publicada el 21 de noviembre de 2021 – Parte I Título IV - Capítulo 2, - Sección II, 2. Rol del órgano con función de supervisión estratégica y del comité de remuneración.

Banca Etica” a favor de los consejeros/las consejeras de administración, los empleados/las empleadas o los colaboradores/las colaboradoras no vinculados/as a la sociedad por relaciones de trabajo por cuenta ajena referido al año 2026, en la sesión del 31/03/2026.

Durante el ejercicio 2025, el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz, previo dictamen del Comité de Remuneraciones del Grupo, ha ejercido sus funciones de supervisión y dirección en materia de políticas de remuneración mediante la adopción de resoluciones y la recepción de información sobre los siguientes ámbitos:

- **Personal Identificado y actualización de las políticas de remuneración:** con la resolución del 31 de marzo de 2025 se concluyó el proceso de identificación del Personal Identificado y se aprobó el Documento sobre las Políticas y Prácticas de Remuneración del Grupo 2025.
- **Neutralidad de género en las políticas de remuneración:** verificación de la brecha salarial de género (“gender pay gap”) y su evolución a lo largo del tiempo con la actualización del informe “Observatorio de Género” (información presentada en las sesiones del 10 de junio y 6 de noviembre de 2025).
- **Remuneración de los Órganos Sociales y los Directivos:** se aprobó la propuesta de modificación de las remuneraciones para los miembros del Consejo de Administración y la Junta de Revisión (resolución de 31 de marzo de 2025, aprobada por la Asamblea de Personas Socias del 17 de mayo de 2025), y la revisión de las retribuciones para los Directivos en aplicación de la renovación del “CCNL para los Directivos dependientes de las empresas crediticias financieras e instrumentales” del 15/07/2025 (resolución de 5 agosto de 2025).
- **Directivos:** se han formalizado:
  - el nombramiento de D.ª Giuseppina Vicario como Vicedirectora General en el ámbito de Personas y Cultura (resolución del 15 de abril de 2025) reconociéndole el rango de Directivo a partir del 1 de mayo de 2025;
  - la contratación de D. Luca Mattiazzi con clasificación como Directivo, en calidad de responsable del Departamento de Administración y Finanzas (resolución del 15-16 de septiembre de 2025);
  - el paso a la categoría de Directivo de D. Guido Galieti, responsable de la Función de Gestión de Riesgos, a partir del 1 de enero de 2026 (resolución de 6 de noviembre de 2025).
- **Componente variable de la remuneración:** se ha acordado la aprobación de la prima extraordinaria en acciones para todas las personas trabajadoras del Grupo para el año 2025 (resolución de 17 de enero de 2025) y la asignación de la prima a los Directivos (resolución de 31 de marzo de 2025).
- **Red Comercial:** Se ha aprobado la introducción del rol de coordinación (“Líder de equipo”) para los Consultores/las Consultoras de Finanzas Éticas y la revisión de los contratos de agencia correspondientes (resolución de 15-16 de

septiembre de 2025).

- **Cargos de control y normativa:** D.ª Antonella Biondo, Responsable de la Función Antiblancqueo, ha sido nombrada Responsable del cumplimiento de las Medidas Restrictivas (resolución de 16 de diciembre de 2025).

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

Para el Consejo de Administración de **Cresud Spa** no hay evidencias específicas en materia de políticas retributivas, sino que se hace referencia, en general, a las facultades asignadas en términos de administración ordinaria.

Con referencia a **IMPact SGR**, en el documento de Políticas y prácticas de remuneración de 2026 se ha ilustrado la previsión de que las políticas de remuneración de IMPact SGR deberán ser revisadas y totalmente alineadas con las Políticas de Remuneración del Grupo después de su adopción por parte de la Asamblea de personas socias de Banca Etica en mayo de 2026 y con vistas al próximo ejercicio 2027.

## C.3 El comité de remuneraciones de grupo

El **Consejo de Administración de la Sociedad Matriz** ha decidido dotarse del Comité de Remuneraciones del Grupo que 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 (Texto Refundido de la Ley de Finanzas) aplicables.

El Comité se compone de tres miembros, elegidos entre los Consejeros/las Consejeras de Administración, todos ellos/todas ellas no ejecutivos/as y, en su mayoría dotados/as de los requisitos de independencia previstos por los artículos 147 ter apdo. 4 y 148 apdo. 3 del D. Leg. 58/1998 Texto Refundido de la Ley de Finanzas, por la Circular del Banco de Italia 263/2006, Título V capítulo 5, además del art. 31 de los Estatutos del banco. Además los miembros del Comité poseen en conjunto conocimientos, capacidades y competencias adecuados, en sentido amplio, sobre las políticas y prácticas de remuneración.

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

del personal.

En particular:

- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios de administradores/as, auditores/as, directores/as generales y vicedirectores/as generales, además de los honorarios por la posible atribución de las funciones de Organismo de Control con arreglo al D. Leg. 231/2001, para el banco y las sociedades del grupo;
- reviste un papel consultivo para las propuestas deliberadas por el Consejo de Administración y que someter a las Asambleas de las controladas para fijar los honorarios de los Órganos Sociales de las controladas;
- reviste un papel consultivo y de propuesta en materia de honorarios del personal cuyos sistemas de remuneración e incentivación decide el Consejo de Administración, además de en materia de determinación de los criterios para la remuneración del restante “personal identificado”.
- evalúa periódicamente la idoneidad, la coherencia general y la aplicación concreta de la política para la remuneración de los administradores/ las administradoras y del personal identificado y expresa su parecer acerca de las políticas de remuneración que someter al Consejo de Administración y a la Asamblea de Personas Socias;
- se pronuncia sobre los resultados del proceso de identificación del personal identificado;
- garantiza la implicación de las funciones corporativas 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 corporativas competentes, sobre las lógicas y los instrumentos que definen el sistema de bonificaciones adoptado en cada caso y sobre la verificación de las condiciones planteadas para conceder los honorarios;
- verifica que el sistema de remuneración resista frente a los riesgos de ingresos, patrimoniales y de liquidez tanto con simulaciones futuras como retroactivas;
- dedica especial atención a la evaluación de los mecanismos adoptados para garantizar que el sistema de remuneración:
  - a) tenga en cuenta de la forma adecuada todos los tipos de riesgos de los niveles de liquidez y de las actividades desempeñadas;
  - b) sea compatible con la estrategia corporativa, 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

El Consejo de Administración de la Sociedad Matriz ha decidido dotarse del Comité de Riesgos de Grupo 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 de personas y cultura del grupo

A partir de febrero de 2016 (resolución del Consejo de Administración del 08/02/2016) el Grupo recurre a un Comité de Personas y Cultura de Grupo que se regula en el Reglamento de estructura de Banca Etica. La resolución del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz del 08/05/2025 actualizó la denominación actual.

La resolución del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz del 15-16 de septiembre de 2025 actualizó la composición y los objetivos.

El Comité:

- guía las políticas y prácticas de la Función de Personas y Cultura del Grupo;
- comparte los proyectos y actividades que realizar en el ámbito de Personas y Cultura;
- supervisa y coordina las directrices relacionadas con acuerdos sindicales;
- desempeña la función de “comité directivo para la igualdad de género” (con arreglo a UNI/PdR 125:2022). En el ámbito de esta función:
  - define el plan estratégico de la igualdad de género y el seguimiento de los KPI de referencia;
  - promueve la cultura, las actividades de formación y sensibilización previstas en materia de igualdad de género, diversidad e inclusión, a todos los niveles del Grupo;
  - comparte las acciones que deben emprenderse para gestionar las notificaciones recopiladas

por la Función de Personas y Cultura del Grupo, sobre formas de discriminación, acoso físico, verbal y digital, y violencia sufrida directamente u observada en el lugar de trabajo.

En el Comité participan:

- la persona del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz con la facultad específica;
- los/las Directores/as Generales de Banca Etica y Etica sgr;
- La Vicedirectora General “Personas y Cultura” que lo preside y que ejerce la función de responsable del comité directivo para la igualdad de género, y de coordinadora de la política sobre los aspectos DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión).

## C.6 Los directores/las directoras generales

El Director/la Directora General, tal y como prevé el art. 47 de los Estatutos de **Banca Etica**, es el jefe/la jefa de los empleados/las empleadas y los colaboradores/las colaboradoras del banco.

Al Director General y la Vicedirectora General de Personas y Cultura encomienda el Consejo de Administración de Banca Etica

<sup>14</sup> las delegaciones, que pueden ejercerse de manera autónoma y separada, en materia de contratación<sup>15</sup>, remuneraciones, ascenso, medidas disciplinarias y despido, así como cualquier poder de propuesta al Consejo de Administración para las mismas materias.

El Consejo de Administración ha mantenido la facultad de decisión, bajo propuesta del Director/de la Directora General, para las mismas materias con referencia al personal directivo y para el despido con respecto a todas las personas trabajadoras asalariadas.

Las retribuciones abonadas al personal perteneciente a la categoría de altos cargos y áreas profesionales, teniendo en cuenta las previsiones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo para los altos cargos y el personal de las áreas profesionales de la Asociación Bancaria Italiana (ABI) para el personal italiano de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud Spa, y el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito para el personal español, además del Convenio Complementario Corporativo, las establece el Director General y la Vicedirectora General de Personas y Cultura dentro de los límites y basándose en el plan orgánico y el correspondiente presupuesto aprobado por el Consejo de Administración garantizando la consonancia con las políticas expuestas en

este documento.

Para **Etica Sgr**, la Asamblea Extraordinaria del 26 de abril de 2018 aprobó modificaciones de los Estatutos 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 ha aprobado un nuevo esquema general de las facultades otorgando, basándose en lo que prevén los Estatutos, 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 empleadas 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.

## C.7 Las funciones de control

La adecuación 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 corporativas de control (las llamadas FAC) en colaboración con la Función de Personas y Cultura del Grupo, a las que les corresponde la labor de fomentar una cultura corporativa orientada al cumplimiento, no solo desde un punto de vista formal sino también sustancial, de las normas y que, como tales, deben pronunciarse sobre la coherencia y equidad de las políticas retributivas.

En concreto en **Banca Etica**:

- La Función de Normativa efectúa una labor de criba preventiva de las políticas de remuneración e incentivación para garantizar su conformidad con el marco normativo; asimismo verifica que el sistema de bonificaciones de empresa sea acorde con los objetivos de cumplimiento de las normas, los estatutos y el código ético adoptado por el banco, además de las normas de conducta, de manera que se limiten de la forma oportuna los riesgos legales y reputacionales intrínsecos sobre todo en las relaciones con la clientela;
- La Función de Gestión de Riesgos apoya al Consejo de Administración:
  - a la hora de comprobar que los sistemas retributivos no sean contrarios a los objetivos y los valores de la empresa, las estrategias a largo plazo y las políticas de gestión prudente

<sup>14</sup> Resolución de 8 de febrero de 2016 para el Director General y resolución de 15 de abril de 2025 para la Vicedirectora General de Personas y Cultura, con excepción de lo previsto en el punto 8.1 del Reglamento de las Personas Trabajadoras Asalariadas - Italia:

<sup>15</sup> “En el caso de puestos estratégicos o destacados, es posible renunciar a la publicación de la vacante e incluir en el proceso de selección personas que objetivamente se considera que poseen los requisitos curriculares, de experiencia y valores buscados. En caso de que se encuentre a la persona idónea para el perfil buscado, sin que exista una vacante, la propuesta de contratación se presenta al Consejo de Administración”.

- del riesgo del banco;
- a la hora de comprobar que los incentivos que sustentan el sistema de remuneración e incentivación del banco sean acordes con el RAF;
- a la hora de definir indicadores de riesgo y mecanismos de corrección (ref. Circular 285 – Parte I – Título IV – Cap. 2 - Sec. II - Apdo. 3).
- la Función de Auditoría Interna verifica, como mínimo una vez al año, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y la normativa de referencia, con una visión de vigilancia de los riesgos (con la verificación de los mecanismos de adaptación de los riesgos tal como establece la Circular 285 - Parte I - Título IV - Cap. 2 - Sec. I - Apdo. 5) y protección del patrimonio de la empresa, sometiendo a los órganos sociales y la Dirección de la Sociedad Matriz las pruebas encontradas y las posibles anomalías para adoptar posibles medidas correctivas.

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

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

En cualquier caso se solicitará al personal identificado, a través de autocertificaciones específicas, que comunique la existencia o apertura de cuentas de custodia y administración en otros intermediarios, y las operaciones e inversiones financieras efectuadas que formen parte de los siguientes tipos:

- bonos de cualquier tipo emitidos por Banca Etica;
- acciones emitidas por Banca Etica que podrían afectar a los mecanismos de adaptación al riesgo y, en términos más generales, a la consecución de los objetivos de las presentes directrices.

En **Etica Sgr**:

- Función de Normativa: verifica que el sistema de bonificación empresarial sea acorde con los objetivos de cumplimiento de las normas, los estatutos, el código ético u otras normas de conducta aplicables al gestor de manera que se puedan limitar los posibles riesgos legales y reputacionales intrínsecos sobre todo en las relaciones con la clientela;
- Función de Control de Riesgos: evalúa la repercusión de las distintas figuras en el perfil de riesgo de la sociedad y cómo incide la estructura de la remuneración variable en el perfil de riesgo, evaluando y convalidando en su caso los datos correspondientes en función de los posibles riesgos. A este respecto cabe señalar que, al haberse delegado la gestión financiera de los fondos, la actividad de control de la Gestión de

Riesgos no se ejerce a la hora de determinar la remuneración variable del gestor;

- Función de Auditoría Interna: la función de auditoría interna, centralizada en la Sociedad Matriz, verifica, como mínimo una vez al año, la correspondencia de las prácticas de remuneración con las políticas aprobadas y la normativa de referencia. Los resultados de las verificaciones realizadas se comunican a la Asamblea cada año.

Las Funciones Corporativas de Control transmiten los resultados de las verificaciones y evaluaciones realizadas a los órganos competentes para adoptar posibles medidas correctivas. La planificación de las actividades de las funciones en cuestión, tiene en cuenta los cometidos y actividades citados más arriba.

Por lo que se refiere a la nueva filial **IMPact Sgr**, está en curso la configuración e implementación del Sistema de Controles Internos, basándose en un modelo representado ante la Autoridad de Supervisión y que podría estar sujeto a posibles evoluciones con el fin de garantizar una mayor eficacia y eficiencia en los controles internos a la luz de las conclusiones concretas sobre las operaciones posteriores al cierre.

## C.8 Neutralidad de las políticas de remuneración respecto al género

En cumplimiento de las Disposiciones de Supervisión, el Grupo Banca Etica ha desarrollado un sistema sólido y articulado destinado al monitoreo y la promoción de la neutralidad de género de las políticas retributivas, así como de la diversidad e inclusión. De conformidad con las mencionadas Disposiciones de Supervisión, el Reglamento del Comité de Remuneraciones se ha integrado mediante la resolución del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz del 29/03/2022 para incluir entre sus funciones el análisis de la neutralidad de género de las políticas retributivas y la verificación constante de la brecha salarial (*gender pay gap*), cuyas modalidades de cálculo son conformes a la Circular del Banco de Italia n.º 285/2013 - Parte I - Título IV - Cap. 2 - Sec. I - Apdo. 5.1.

A nivel de monitoreo y gobierno corporativo, el Grupo lleva años siguiendo las dinámicas retributivas de género con indicadores publicados anualmente en el Balance Integrado de Banca Etica y Etica Sgr, que desde 2024 se publica de forma consolidada. Además, desde 2021 el Grupo se ha dotado del “Observatorio de Género”: una herramienta estratégica que traza la evolución histórica de las principales dinámicas organizativas relacionadas con las políticas de remuneración de todo el personal, incluido el identificado. Estas dinámicas incluyen las remuneraciones medias, las clasificaciones y los roles de responsabilidad, con una lectura tanto consolidada como por sociedad. A partir de 2024, los indicadores

presentes en el “Observatorio de Género” referidos a las *Gender Gap* más significativas se actualizan dos veces al año y se someten a la atención del Comité de Personas y Cultura del Grupo, el Comité de Remuneraciones del Grupo y el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz.

El compromiso del Grupo a la hora de favorecer la igualdad salarial se ve reforzado por declaraciones, certificaciones y políticas. El Grupo Banca Etica ha obtenido la certificación ISO 30145:2021 (*Diversity and Inclusion Management*) a partir del 2 de mayo de 2022, y la certificación ISO 53800:2024 para promover y aplicar la igualdad de género y el empoderamiento femenino en el seno de las organizaciones a partir del 20 de abril de 2024. Las certificaciones fueron confirmadas mediante una auditoría el 16 de abril de 2025.

Desde el 17 de diciembre de 2025, las sociedades Banca Etica, Etica Sgr y Cresud y la Fondazione Finanza Etica también han obtenido la certificación de conformidad con la norma **UNI/PdR 125:2022**, dotándose de un sistema de gestión para la igualdad de género que recoge el conjunto de las políticas, procesos y acciones adoptados para promover la igualdad de género.

Con respecto a la sucursal España de Banca Etica, durante 2025 se ha puesto en marcha el proceso para definir el Plan de Igualdad con arreglo al artículo 5 del

Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre de 2020. De hecho Banca Etica ha decidido anticipar los requisitos previstos por la normativa antes mencionada para las empresas con más de 50 empleados/as e iniciar el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, actualmente en curso.

Dentro de este proceso, se presta especial atención al análisis de las remuneraciones y sus dinámicas incrementales, que se lleva a cabo desde una perspectiva de igualdad de género y con referencia a los distintos niveles de responsabilidad gestionada.

A nivel de normativa interna, el Consejo de Administración de la Empresa Matriz ha adoptado una política específica de D&I del Grupo (resolución del 7 de febrero de 2023) que fue revisada e integrada en 2025<sup>16</sup> para reforzar los principios adoptados por el Grupo Banca Etica en materia de igualdad de género, de reconocimiento de las diversidades y de desarrollo de un ambiente inclusivo y colaborativo, conforme a las directrices sobre el sistema de gestión para la igualdad de género de la norma UNI/PdR 125:2022.

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

<sup>16</sup> Última actualización aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad Matriz el 7 de octubre de 2025.

## PUNTO 5

# D. Personal empleadas

**L**as consideraciones que se exponen a continuación se aplican a todas las personas trabajadoras de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud y, por tanto, también son válidas para el personal identificado.

Para las personas trabajadoras de **IMPact Sgr** a las que se aplica el CCNL Terciario, Distribución y Servicios, será necesario, como se indica en la premisa del documento, una revisión de las políticas y prácticas de remuneración adoptadas por IMPact Sgr, para garantizar la coherencia y alineación con las adoptadas a nivel de Grupo.

Lo que se indica en este apartado responde a las previsiones de información prevista por la Tabla EU REMA, con arreglo al Reglamento de ejecución 2024/3172/UE de la Comisión de 29/11/2024, concretamente:

Quanto riportato nel presente paragrafo, risponde alle previsioni di informativa prevista per la Tabella EU REMA, ai sensi del Regolamento di esecuzione 2024/3172/UE della Commissione del 29/11/2024, precisamente:

### Tabla EU REMA – Información cualitativa

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

**Punto c) “Descripción de 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 remuneración”;**

**Punto e) “Descripción de la forma en que la entidad intenta vincular el desempeño 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 desempeño a largo plazo”;**

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

La Política de Personas y Cultura del Grupo afirma que *“el Grupo Banca Etica se compromete a pagar una remuneración adecuada a las responsabilidades, competencias y desempeño de las personas trabajado-*

*ras, de conformidad con las indicaciones de las directrices de la ABE en materia de política salarial, neutralidad de género, límites del componente variable y gobierno corporativo de las primas”.*

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

La estructura retributiva reservada al personal empleadas se ha estructurado basándose en los siguientes componentes:

- la remuneración fija y las prestaciones;
- la remuneración variable.

El peso de todos los componentes de la remuneración variable asignados a las personas trabajadoras empleadas no puede exceder un cierto límite porcentual de la remuneración fija total anual bruta de estas.

El proceso, iniciado en 2024, para definir la posibilidad de aumentar el valor límite, evaluando un porcentaje que, aun manteniendo el principio de equilibrio, pueda recompensar el mérito de las personas trabajadoras, conduce a una propuesta de aumento del valor límite del 15 % al 25 % a partir del año 2026.

## D.1 Retribución fija

El régimen pecuniario fijo – es decir, no vinculado a resultados corporativos o individuales, ni a iniciativas de bonificación o incentivación – en línea con lo establecido en los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo de referencia – tanto para los directivos como para los altos cargos y las áreas profesionales, depende de las competencias adquiridas con los años y de la profesionalidad adquirida con el tiempo. Los Consejos de Administración, y las Direcciones, de forma compatible con las facultades atribuidas, pueden intervenir en el componente fijo de la

remuneración, teniendo en cuenta la importancia estratégica del recurso y la calidad del trabajo realizado.

Esa parte fija del régimen pecuniario está formada por las siguientes partidas:

- sueldo base;
- posibles pagos, relacionados con los años de servicio previstos por el contrato colectivo de trabajo;
- otras partidas constantes en el tiempo, previstas en el contrato colectivo de trabajo o la Normativa Interna (como, por ejemplo, la compensación por horas extra y las prestaciones adicionales de los Altos Cargos), fruto de pactos individuales reconocidos y motivados con la finalidad de adquirir o mantener profesionalidades específicas (como, por ejemplo, posibles retribuciones a título personal, mejora voluntaria para las personas trabajadoras empleadas en España) o en caso de cargos particulares de carácter permanente (por ejemplo: indemnizaciones, pagas extra adicionales, cargos clave, “Prima Alto Cargo” y, a partir de 2024, para todos los/las responsables españoles/as que tengan al menos una persona a cargo, un subsidio llamado “Prima Responsable”).
- en relación con este último punto, el Consejo de Administración del banco decidió en la sesión del 20/07/2021 (actualizado el 08/08/2022 para los cargos interinos) una herramienta específica que, a través de un conjunto de indicadores, permite identificar las medidas de las indemnizaciones concedidas por cargos previstos por la normativa asignados a personal empleadas;
- benefits: formas de remuneración en especie presentes en el convenio colectivo, como los vales de comida (ayuda alimentaria en España) y/o, en cualquier caso, las sujetas al régimen fiscal y contributivo previsto por la normativa vigente destinadas, por ejemplo, a apoyar una necesidad significativa de movilidad geográfica<sup>17</sup> (por ejemplo el préstamo de uso de un inmueble);
- Cotización Corporativa al Fondo de Pensiones Complementario;
- Seguro médico y cuidados a largo plazo;
- Seguro de accidentes profesionales;
- Seguro de accidentes extraprofesionales;
- Seguro de misiones para Etica Sgr.

La normativa interna de Banca Etica, teniendo en cuenta las indicaciones ya impartidas a las personas trabajadoras, que tienden a favorecer el uso de medios públicos para los desplazamientos relacionados tanto con las misiones corporativas como para el trayecto de casa al trabajo, acordó 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.

Para el personal encargado del servicio de caja y de la custodia de los avales, no se ha previsto el reconocimiento de la indemnización por riesgo a que se refiere el art. 53, apartado 1 del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo de las empresas crediticias financieras e instrumentales para el personal de las Áreas profesionales y Altos cargos, puesto que Banca Etica no atribuye a las personas trabajadoras empleadas ninguna responsabilidad por errores cometidos en el manejo de dinero.

**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 las personas trabajadoras empleadas del banco, que en su nombre, participen en Consejos de Administración de sociedades participadas, tienen que devolver al banco todos los pagos que, de cualquier forma, perciban de la Sociedad.

Para estas remuneraciones el Consejo de Administración del banco, de nuevo en la sesión del 20/07/2021, también se ha dotado de una herramienta 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 todo el **personal identificado de Banca Etica, Etica Sgr y Cresud SpA** se han previsto pólizas de seguros en el ámbito D&O, Tutela legal Penal y Tutela legal Daños Patrimoniales.

Para todas las personas trabajadoras empleadas delegadas por los Consejos de Administración en sociedades participadas se ha previsto una póliza de seguro D&O.

## D.2 Retribución variable

Con la finalidad de:

- considerar la obtención/el mantenimiento necesarios de coeficientes patrimoniales adecuados, actuales y futuros;
  - condicionar la remuneración variable a indicadores que calculen los riesgos actuales y futuros de liquidez, de rentabilidad, de una patrimonialización no adecuada y de creciente deterioro de los créditos para la Sociedad Matriz respecto al patrimonio de la sociedad;
- los elementos que forman la remuneración variable relacionados con el desempeño corporativo están sujetos a los criterios de umbral mínimo definidos para la concesión de la bonificación empresarial a todo el personal de las sociedades del Grupo.

<sup>17</sup> A la persona que ocupa el puesto de Director General de Banca Etica y cuya residencia se encuentra a más de 100 km del lugar de trabajo, el banco reconoce un automóvil para uso mixto y una unidad inmobiliaria a título gratuito en virtud del Reglamento de las personas trabajadoras empleadas - Italia de Banca Etica.

En general, a las personas trabajadoras empleadas del Grupo Banca Etica no se les permite recurrir a estrategias de cobertura personal para mermar los efectos de adaptación al riesgo de los mecanismos de remuneración variable.

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

Para los Directivos, a partir de 2024, en el ámbito de las *“Expectativas de supervisión del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales de 8 de abril de 2022”* se han asignado, en el seno del proceso de evaluación, objetivos ESG específicos establecidos anualmente, teniendo en cuenta las indicaciones del Plan estratégico de Grupo y del documento definido *I.A.F. - Impact Appetite Framework*. Su peso equivale de media al 15% del conjunto de los objetivos asignados. Su grado de consecución es uno de los elementos que contribuye a definir la parte variable de la remuneración.

En consonancia con las Directrices de la AEVM del 3 de abril de 2023 no se ha previsto ningún sistema de incentivación para todas las personas trabajadoras asalariadas, por tanto incluidos también los sujetos identificados. Por lo tanto, se cumplen las indicaciones de la normativa que invita *“a no generar conflictos de intereses o incentivos que puedan inducir a los sujetos identificados a favorecer sus propios intereses o los intereses de la empresa en posible detrimento de un cliente o una clienta”*<sup>18</sup>.

La parte variable puede estar compuesta por elementos relacionados con el desempeño corporativo:

- Premio 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 en el capítulo D.2.1;
- concesión en un solo pago vinculada a prestaciones meritorias en cuanto a calidad del trabajo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidades relacionadas con las tareas y/o la función desempeñada y no con los resultados individuales, tal como se especifica en el capítulo D.2.2;
- concesiones extraordinarias (concedidas incluso como beneficio adicional), acordadas por la Dirección, el Consejo de Administración o fruto de acuerdos sindicales, en caso de situaciones corporativas específicas o para reconocimientos de resultados corporativos o de grupo especialmente

significativos;

- formas de remuneración variable garantizada en el momento en que se instaura la relación: compensación de incorporación, la llamada bonificación de bienvenida, que no contribuye a determinar el tope variable sobre el salario fijo si se abona en un pago único en el momento de la contratación<sup>19</sup>, tal como se especifica en el capítulo D.2.3;
- bonificación en acciones en su caso acordada anualmente por los Consejos de Administración de las Sociedades del Grupo;

e da elementi non riconducibili a criteri di performance aziendale:

- pactos de estabilidad;
- compensación por preaviso superior a la establecida por el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo.

Se reitera cómo, para garantizar un equilibrio prudente entre los componentes fijos y variables de la remuneración, para no limitar la capacidad de mantener o alcanzar un nivel de patrimonialización adecuado a los riesgos asumidos, se ha fijado un límite máximo para la repercusión que el componente variable total anual bruto puede asumir respecto a la remuneración fija total anual bruta. Este valor límite desde 2026 se ha estimado en un aumento del 15 % al 25 %.

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

La remuneración variable del personal está sujeta en un 100 % a mecanismos de aplazamiento que, ante el limitado porcentaje de cuota de remuneración variable reembolsable respecto a la remuneración fija, se identifica en el ejercicio posterior, respecto a su devengo.

Además, la remuneración variable responde a mecanismos de corrección ex post (el llamado malus) para tener en cuenta el desempeño sin los riesgos realmente asumidos o conseguidos y la evolución de la situación patrimonial, según cuyo resultado se determina el importe que abonar en cada caso con relación a la dinámica de los resultados correctos para los riesgos, los niveles de fondos propios y de liquidez, el cumplimiento de los objetivos de la normativa y el reglamento, etc.

<sup>18</sup> Directrices ESMA (ESMA35-43-3565) relativas a determinados aspectos de los requisitos de remuneración de la MiFID II (3 de abril de 2023) de conformidad con la Circular 285/2013 y posteriores actualizaciones Parte I - Título IV, Cap. 2, Sec. 3, apdo. 2.1 Estructura del componente variable e indicaciones sobre políticas retributivas específicas.

A los criterios generales de la política de remuneración puede acceder todo el personal al que se aplican mediante la publicación de este documento en las redes internas corporativas y en el sitio web institucional de la Sociedad Matriz, cumpliendo el derecho de confidencialidad de cada sujeto. El personal interesado es informado con antelación de los criterios utilizados para determinar la remuneración y la evaluación de los resultados con los que está relacionado el componente variable.

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

## D.2.1 Premio empresarial

Con respecto a **Banca Etica y Cresud**:

- para los **Directivos**: el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia, en el art. 10, prevé que sea la empresa la que establezca los criterios para asignar un Premio empresarial a los directivos (informando de ello a los organismos sindicales de categoría). Dado que la disposición contractual no muestra parámetros específicos a los que esté asociada la bonificación en cuestión, el importe lo determina el Consejo de Administración, en base a un mecanismo de cálculo preciso que ha sido decidido en la sesión del 30 de marzo de 2021 y que se define del siguiente modo:
  - se establece la base de cálculo como sigue: remuneración bruta mensual a la que se aplica el coeficiente de revalorización identificado para determinar la bonificación concedida a las personas trabajadoras empleadas (ref. Acuerdo sindical del 10 de febrero de 2017);
  - a la base de cálculo definida de este modo, se aplica el siguiente mecanismo de determinación de la bonificación:
    - el 70% de la base de cálculo;
    - un porcentaje del 0 % al 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 el seno del proceso específico de evaluación dedicado a ellos.

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

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

para los **Altos cargos y las Áreas Profesionales de la Sociedad Matriz**: el pago se ha previsto

en el art. 51 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.

Con el acuerdo sindical del 10 de febrero de 2017, integrado el 9 de marzo de 2026, se ha definido el actual sistema de cálculo de la Bonificación de empresa.

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

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

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

- beneficio neto (rentabilidad);
- LCR (liquidez);
- CET 1 Ratio individual y NPL Ratio bruto individual (patrimonial).

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

- Rentabilidad per cápita (Peso 30 %);
- Capitalización per cápita (Peso 20 %);
- Eficiencia (Peso 20 %);
- Impacto social (Peso 10 %);
- Participación per cápita (Peso 10 %);
- Impacto medioambiental per cápita (Peso 10 %).

Con respecto a **Etica Sgr**

- para los Altos Cargos y las Áreas Profesionales: el pago se ha previsto en el art. 52 del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia. La determinación se encomienda a la contratación de segundo nivel en base a los resultados obtenidos por la Sociedad en el año en el que se está calculando;
- para los Directivos: el Convenio Colectivo Nacional de Trabajo de referencia prevé que sea la empresa la que establezca los criterios para asignar una bonificación de empresa a los directivos (informando de ello a los organismos sindicales de categoría).

Basándose en lo anterior, el importe de la Bonificación, para todas las personas trabajadoras empleadas de Etica SGR, incluidos los Directivos, se establece anualmente en base a tres indicadores principales:

- ROE (indicador de rentabilidad);

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

Para establecer la Bonificación de los Directivos se aplican criterios similares a los establecidos por la Sociedad Matriz según el siguiente mecanismo de cálculo de la bonificación:

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

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

La concesión de la bonificación de empresa tiene lugar 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, se cumplen los dos umbrales siguientes:

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

Como consecuencia de ello se ha decidido incluir los dos parámetros como elementos que condicionan la concesión de la bonificación.

Después de un análisis profundo y minucioso del sistema de bonificación llevado a cabo por el Director General con el apoyo del Área de Gestión de Personas y el Área de 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 firmado acuerdos anualmente con las Organizaciones Sindicales para incluir la posibilidad de que parte de la bonificación de empresa pueda disfrutarse en servicios de asistencia social capaces de satisfacer las necesidades asistenciales y sociales del personal, con arreglo al art. 1, apartados 182-190, de la Ley n.º 208/2015 (Ley de Estabilidad 2016).

Aunque ya existen indicadores ESG en los actuales mecanismos de cálculo de la bonificación de empresa tanto de Banca Etica como de Etica Sgr, teniendo en cuenta las “Expectativas de supervisión del Banco de Italia sobre los riesgos climáticos y medioambientales de 8 de abril de 2022” la Sociedad Matriz considera oportuno reforzar lo que ya se ha previsto incluyendo nuevos indicadores más sensibles para medir la repercusión socioambiental real recurriendo a:

- objetivos ESG ya presentes en el Plan Estratégico del Grupo 2025-2028;
- indicadores ESG específicos para Etica Sgr y Banca Etica (para ésta ya existentes en el IAF- IMPACT APPETITE FRAMEWORK).

Sobre este punto se ha puesto en marcha un equipo de trabajo a nivel de Grupo que ha elaborado una nueva hipótesis de cálculo de la bonificación que es objeto de debate y negociación con las Organizaciones sindicales.

Además, el Consejo de Administración de la **Sociedad Matriz**, una vez que se haya verificado la cobertura de los criterios de umbral mínimo identificados para la concesión de la bonificación de empresa, tras escuchar la opinión favorable del Comité de Remuneraciones del 9 de enero de 2025, en la reunión del 5 de febrero de 2026, análogamente a cuanto concedido en 2025 (a partir del ejercicio 2024), ha acordado reconocer a todas las personas trabajadoras empleadas del Grupo, cuyo lugar de trabajo se encuentre en Italia, y a los Consultores/las Consultoras de Finanzas Éticas en servicio el 31/12/2025 y que aún sean empleados/as en la fecha de asignación<sup>20</sup> de las acciones, 5 acciones del banco, para premiar el especial esfuerzo dedicado durante el año, reforzando de este modo el vínculo de identidad con el Grupo Banca Etica.

Dicha atribución de acciones en concepto de bonificación tiene como objetivo motivar a los trabajadores/las trabajadoras de Banca Etica (empleados/as y Consultores/as de Finanzas Éticas), implicándolos/as en la consecución de los objetivos corporativos y reforzar el sentimiento de pertenencia al banco y al Grupo. Ésta constituye un instrumento para aumentar el clima de participación de los beneficiarios/las beneficiarias en la realización de las estrategias del banco y el Grupo, vinculando una parte de la remuneración de estos sujetos a la participación accionaria en Banca Etica. No se ha previsto, en estos Planes de Asignación de

<sup>20</sup> No se consideran beneficiarios/as las personas que hayan recibido una evaluación negativa en relación con su desempeño laboral. Mientras que, en cualquier caso, se consideran beneficiarios/as los empleados/las empleadas que cesaron por jubilación después del final del ejercicio de referencia.

acciones, un período de retención (a no ser referido a la posibilidad de disfrutar de beneficios fiscales) para el personal identificado, ya que se trata en cualquier caso de asignaciones de un importe total mínimo, inferior a 1.000 euros.

El compromiso económico se ha previsto en el balance de ejercicio 2025 y el reconocimiento está subordinado a la resolución de aprobación específica de la Asamblea de Personas Socias del 16 de mayo de 2026.

También las empresas participadas **Etica Sgr** y **Cresud SpA** reciben el Plan de Asignación de Acciones de la Sociedad Matriz para sus propias personas trabajadoras empleadas con el fin de reforzar el sentido de pertenencia al grupo. Estas acciones se reconocen después de la aprobación del Plan por parte de la Asamblea de la Sociedad Matriz del 16 de mayo de 2026.

### **D.2.2 Concesión adicional vinculada a prestaciones meritorias en cuanto a calidad del cargo desempeñado, eficacia y eficiencia, y de responsabilidades relacionadas con los cometidos y/o el cargo desempeñado y no con los resultados individuales.**

Para **Banca Etica**:

Por lo que se refiere al componente variable de la remuneración, se ha previsto la posibilidad de reconocer una prima en un solo pago frente a un compromiso extraordinario: es decir, un compromiso en el trabajo que va más allá de las responsabilidades derivadas del puesto o la clasificación o generado por situaciones organizativas particulares. La prima puede ser disfrutada por la persona trabajadora también en forma de contribución para una formación superior. El proceso para definir dicha prima se incluye en el sistema de evaluación anual y prevé la implicación de las personas responsables. Las evaluaciones y las propuestas de concesión de los importes en un solo pago se proponen a la Dirección General, con la colaboración de la Función de Personas y Cultura del Grupo.

Para los Directivos ese pago, en su caso, lo determina el Consejo de Administración.

También para **Etica Sgr**:

se ha previsto la posibilidad de reconocer una prima en un solo pago frente a un compromiso extraordinario, es decir, un compromiso en el trabajo que va más allá de las responsabilidades derivadas del puesto ocupado, de la clasificación o generado por situacio-

nes organizativas particulares. La prima puede ser disfrutada por la persona trabajadora también en forma de contribución para una formación superior. El proceso para definir dicha prima se incluye en el sistema de evaluación anual y prevé la implicación de las personas responsables. Las evaluaciones y las propuestas de concesión de los importes en un solo pago se proponen a la Dirección General, con la colaboración del Área de Gestión de Personas y Cultura de Etica Sgr.

Para los Directivos ese pago, en su caso, lo determina el Consejo de Administración.

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

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

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

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

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

En caso de que se desembolse en un solo pago en el momento de la contratación, no contribuye a determinar el tope variable sobre el salario fijo del primer año<sup>21</sup>.

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

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

No se han previsto beneficios de jubilación discretionales.

El Grupo Banca Etica no prevé la posibilidad de conceder los llamados Golden parachute definidos por el Banco de Italia y el Reglamento Conjunto

<sup>21</sup> de conformidad con la Circular 285/2013 y posteriores actualizaciones Parte I - Título IV, Cap. 2, Sec. 3, apdo. 2.1 Estructura del componente variable e indicaciones sobre políticas retributivas específicas.

como todos los honorarios (excepto los que ya prevé la ley) pactados individualmente ante o con ocasión de la conclusión anticipada de la relación laboral o por el cese anticipado del cargo que corresponden al “personal identificado”.

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

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

Donde:

RGMM = remuneración total media mensual, resultado de la Remuneración Anual Bruta/13 + media de la remuneración variable percibida en los últimos tres años previos al cese, con una lógica “de caja”/13  
AS = Años completos de servicio. Independientemente de la duración real de la relación, se considerarán de forma convencional en una medida no inferior a 5 y no superior a 18

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

- desempeño (rango entre -10 y +10)
- comportamientos profesionales: (rango entre -10 y +10)
- impactos sociales (cargas familiares y edad); (rango entre -10 y +10)
- circunstancias específicas e interés corporativo; (rango entre -10 y +10)
- asunción de compromisos adicionales/no estándar (rango entre -10 y +10)

El factor correctivo determinado de este modo, puede variar entre -50% y +50%.

Como se ha previsto expresamente en las Disposiciones<sup>22</sup>, dichos importes, así como la indemnización por despido y la indemnización por la falta de preaviso en los plazos establecidos por la ley, no forman parte del cálculo del límite de la relación entre remuneración

variable y fija.

Para todo el personal no se han previsto otros honorarios en caso de cese anticipado de la relación laboral con excepción de la posible cláusula penal en un solo pago establecida en los Pactos de Estabilidad.

## D.2.5 Pactos de estabilidad

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

La determinación de dichos reconocimientos se motivará debidamente, tal como prevén las Disposiciones basándose en los factores identificados por el Apartado 146 de las Directrices EBA en materia de políticas salariales<sup>23</sup>.

Dichos pactos pueden estar formados por:

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

Las iniciativas formativas que tengan un impacto significativo para la Sociedad o para el Grupo, en términos de compromiso económico y/o de relevancia para la continuidad operativa, podrán estar supeditadas, a efectos de la autorización a la participación, a la firma por parte del empleado/de la empleada de un Pacto de estabilidad específico.

Este Pacto, cuya duración será definida de común acuerdo entre las partes en función del tipo y el valor de la intervención formativa, podrá prever, en caso de dimisión voluntaria del empleado/de la empleada antes del plazo acordado, la obligación de devolución, total o parcial, de los costes totales de formación sufragados por las Sociedades del Grupo.

<sup>22</sup> Circular del Banco de Italia n.º 285 de 17/12/2013 – 25ª actualización publicada el 23 de octubre de 2018 – Parte I Título IV – Capítulo 2, - Sección II, 2.2.2. Golden Parachute

<sup>23</sup> Apdo. 146 Directrices de la ABE: A la hora de evaluar y considerar si la asignación de una bonificación de mantenimiento al personal identificado es apropiada, las entidades y autoridades competentes pueden tener en cuenta al menos lo siguiente:

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

## PUNTO 5

# E. Responsables de las funciones de control

La remuneración de los/las responsables de las funciones de control interno se ajusta a las responsabilidades y al cargo desempeñado. La parte variable de la remuneración destinada a dicha categoría de personal es limitada y, en cualquier caso, no puede superar (como todo el personal del grupo) el límite establecido de la remuneración anual fija de los mismos sujetos y está sujeta a las cláusulas clawback y malus.

En **Etica Sgr**, por lo que respecta a la función de Auditoría interna (Internal Audit), realizada por la Sociedad Matriz, la remuneración correspondiente es fija y se establece en los contratos existentes.

Las personas Responsables de la Función Risk Management de Banca Etica y Etica Sgr, en su calidad de directivos, se incluyen en el proceso de evaluación y prima previsto para los directivos.

Los objetivos asignados a las personas responsables de las Funciones corporativas de control no están vinculados a los resultados obtenidos por el banco y el Grupo, sino a objetivos individuales, eventualmente también relacionados con temas ESG, que reflejan principalmente objetivos de función, independientes de los resultados de las áreas sujetas a control.

## PUNTO 5

# 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 tuvo lugar en 2020, los llamados/las llamadas “Consultores/as de Finanzas Éticas” (CFE). Asimismo el 17/12/2019 el Consejo de Administración acordó un reglamento que define las referencias de valores y plantea las indicaciones generales para el marco normativo interno referido a estas figuras. La remuneración de los/las CFE se calcula en base a comisiones, a través de una retrocesión en una medida porcentual definida para cada producto y servicio, en base a las masas administradas a cargo de la clientela que forma parte de la cartera asignada o adquirida.

El porcentaje de dichas retrocesiones por tipo de productos es lineal, no aumentará en base al aumento de los volúmenes y por tanto no existen mecanismos de incentivación a la venta. Por lo tanto, ese sistema de remuneración cumple las indicaciones de las “Directrices de la AEVM” ya que *“no genera conflictos de intereses o incentivos que puedan inducir a los sujetos identificados a favorecer sus propios intereses o los intereses de la empresa en posible detrimento de un cliente o una clienta<sup>24</sup>”*. Asimismo no se asignan objetivos comerciales que puedan empujar a los/las CFE a recomendar solamente ciertos productos en detrimento del mejor interés de la clientela.

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

Para garantizar “un nivel de vida digno”, de conformidad con nuestro Código Ético y los Principios Generales de este documento, se ha previsto una facturación mínima anual (acordada individualmente con los consultores/las consultoras financieros/as y, en cualquier caso, no inferior a 20.000 euros anuales). Para respetar la proporción entre remuneración máxima y remuneración mínima y media, previstas una vez más en los Principios Generales, se ha definido un nivel máximo de facturación, no superior a 100.000 euros anuales. Además, el contrato de agencia prevé un seguro médico, facilidades para la hipoteca y productos de Banca Etica y tutela en caso de maternidad o paternidad.

A partir de 2026<sup>25</sup>, a los/las CFE que realizan actividades de coordinación del trabajo de otros/as CFE (denominados “Team Leader”) se les reconoce una remuneración adicional compuesta por una parte fija y otra variable, definidas en un contrato accesorio al principal de agencia. Esta remuneración adicional debe considerarse dentro del límite máximo de facturación anual previsto en el contrato de agencia (100.000 euros).

<sup>24</sup> Directrices de la AEVM del 3 de abril de 2023 - punto 19

<sup>25</sup> Resolución del Consejo de Administración de la Sociedad Matriz en la sesión del 15-16 de septiembre de 2025.

## PUNTO 5

# G. Colaboraciones y tareas profesionales

**P**ara las sociedades del Grupo, los criterios de asignación de las tareas profesionales y de colaboración se inspiran en principios de competencia, rentabilidad, transparencia y equidad.

Todos los honorarios y/o sumas abonados a cualquier título a los sujetos a los que se ha hecho referencia anteriormente, están documentados de la forma adecuada y en cualquier caso son acordes con la

actividad realizada, teniendo también en cuenta las condiciones de mercado y las normas legales aplicables.

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

## PUNTO 5

# H. Disposiciones en materia de políticas y prácticas de remuneración con arreglo a la normativa sobre la transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros

Como se ha mencionado en la introducción de este documento, el 19 de marzo de 2019 el Banco de Italia ha publicado las Disposiciones en materia de Transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros - Equidad de las relaciones entre intermediarios/as y clientes/as, con las que se han aportado modificaciones a la medida del Banco de Italia “Transparencia de las operaciones y los servicios bancarios y financieros. Equidad de las relaciones entre intermediarios/as y clientes/as” adoptado el 29 de julio de 2009, tal como se ha modificado posteriormente, en aplicación de

las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea en materia de políticas y prácticas de remuneración para el personal encargado de la oferta de los productos bancarios y para los terceros responsables de la red de ventas (Sección XI 2-quater).

En el seno y en aplicación de dicho marco normativo, se identifican como “sujetos identificados”, es decir el personal del intermediario/la intermediaria que ofrece productos a la clientela, interactuando con ella, además de a quienes este personal responde jerárquicamente, las siguientes figuras:

UNIDAD ORGANIZATIVA	Cargo	Número a 31/12/2025
Sucursal	Responsables	22
	Responsables Adjuntos/as	18
	Sustitutos/as Responsables	4
	Colaboradores/as	115
Área Territorial	Responsables	4
	Colaboradores/as	14
Oficina Coordinación Venta fría	Consultores/as de Finanzas Éticas	24
Oficina Desarrollo y directrices de crédito	Responsable	1
	Colaboradores/as	3
Oficina Patrimonios Responsables	Responsable	1
	Colaboradores/as	3
Oficina C.A.R.E	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as	45
Departamento Red y Canales de Comunicación Italia	Responsable	1
	Responsable Adjunto/a	1
	Colaboradores/as	4

<b>Dirección General</b>	Director General	1
	Vicedirector General de Mercado, Impacto y Dimensión Asociativa	1
	Vicedirectora General de Personas y Cultura	1

por un total de 265 sujetos identificados.

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

- concuerdan con los objetivos y los valores corporativos y las estrategias a largo plazo;
- se basan en criterios de diligencia, transparencia y equidad en las relaciones con la clientela, limitación de riesgos legales y reputacionales, tutela y fidelización de la clientela y respeto de las disposiciones de autorregulación aplicables en su caso;
- no prevén ningún sistema de incentivación y bonificación individual basado exclusivamente en el alcance de objetivos cuantitativos y que no constituyan de ningún modo un incentivo para vender productos inadecuados respecto a las necesidades de la clientela. A este respecto se

señala todo lo que se ha indicado detalladamente en el apartado D.2 (Personal Empleadas – Remuneración variable) y F (Consultores/as de Finanzas Éticas) de este apartado. 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 no se prevén políticas retributivas específicas, sino que se aplican las mismas previsiones existentes para todo el personal. En este caso también se remite a lo que se indica detalladamente en el apartado D.2 (Personal Empleadas – Remuneración variable);
- se pone en conocimiento de todos los sujetos identificados el contenido de la política de remuneración antes de que se encarguen de la oferta de productos.

## PUNTO 5

# I. Políticas y prácticas de remuneración - especificaciones para la sucursal España

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

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito;
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013;
- Directrices de la EBA/GL/2021/04 - Autoridad Bancaria Europea -, aplicables desde el 31 de diciembre de 2021 que proporcionan orientaciones detalladas sobre la implementación de estas políticas para entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito.

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

- **Identificación del personal identificado**  
El proceso de identificación del Personal identificado ha individuado, entre los/las Responsables de Unidades Operativas Identificadas, el rol de Alto Cargo de la Sucursal España.
- **Retribución fija**  
Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones establecidas en

el Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito y en la normativa interna ya ilustrada en el apartado D.1 (remuneración fija). El puesto de Alto Cargo prevé el reconocimiento de una asignación laboral llamada "Prima Alto Cargo" y, a partir de 2024, para todos los/las responsables españoles/as que tengan al menos una persona a cargo, un subsidio llamado "Prima Responsable".

- **Retribución variable**

Al personal identificado, como a todo el personal España, se aplican las previsiones identificadas en el apartado D.2 (remuneración variable). El importe de la bonificación se establece según un acuerdo corporativo firmado con los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras españoles/as haciendo referencia a los mismos criterios establecidos para el personal italiano basándose en los datos de balance en conjunto del banco. Asimismo, con cargo en el balance 2025 pero con desembolso en 2026, a todo el personal con lugar de trabajo en España, incluido el personal identificado, se reconoce una bonificación en un solo pago equivalente al contravalor de las 5 acciones asignadas por el banco a las personas trabajadoras con lugar de trabajo en Italia, teniendo en cuenta un importe bruto que permita a las personas recibir en su nómina un importe neto que les permita suscribir de forma independiente las acciones del banco, por las mismas razones expuestas en el apartado D.2.1. de este documento.

# REGLAMENTO DE EJECUCIÓN UE 2024/3172 DE LA COMISIÓN de 29 de noviembre de 2024

## BANCA POPOLARE ETICA SCPA

### Plantilla EU REM1: remuneración concedida respecto del ejercicio

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia <sup>1</sup>	Otros miembros del personal identificado
1	Número de miembros del personal identificado	19	-	2
2	Remuneración fija <sup>2</sup>	363.234,70 €	0,00 €	1.398.809,67 € <sup>3</sup>
3	De la cual en efectivo	363.234,70 €	0,00 €	1.309.912,04 €
4	(No aplicable en la UE)			
EU-4a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	-
5	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
EU-5x	De la cual otros instrumentos	-	-	-
6	(No aplicable en la UE)			
7	De la cual otras modalidades		17.704,47	88.897,62 €
8	(No aplicable en la UE)			

<sup>1</sup> Se hace referencia al Director/a la Directora General y al Vicedirector/a la Vicedirectora General.

<sup>2</sup> La retribución fija del Órgano de Administración (a) incluye la remuneración fija prevista diferenciada en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 - de las cuales en efectivo)

La remuneración fija del personal empleadas (c y d) incluye la remuneración anual bruta (en la línea 3 - de la cual en efectivo), los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo, los vales de comida, los servicios adicionales en su caso y la cotización a la seguridad social adicional que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 - de la cual otras modalidades).

Todos los datos remunerativos se indican con referencia al período en el que se desempeña el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

<sup>3</sup> Incluye la remuneración prorratea temporis correspondiente a dos personas que han desempeñado el mismo cargo a lo largo del ejercicio, tras la baja, por dimisión voluntaria el 15 de junio de 2025, del/de la Responsable del Departamento de Gobierno (denominación anterior del Departamento de Administración y Finanzas) y la posterior contratación del/de la Responsable de Administración y Finanzas en noviembre de 2025.

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Remuneración variable <sup>26</sup>	19	2	14,62
10	Número de miembros del personal identificado	-	34.030,43 €	119.312,36 €
11	Remuneración variable total	-	-	-
12	De la cual en efectivo	-	33.400,43 €	115.217,36 €
13a	De la cual diferida	-	-	-
14a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	630,00 €	4.095,00 €
14b	De la cual diferida	-	-	-
14x	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
14y	De la cual diferida	-	-	-
15	De la cual otros instrumentos	-	-	-
16	De la cual otras modalidades	-	-	-
17	De la cual diferida	-	-	-
	Remuneración total (2 + 10)	363.234,70 €	321.005,85 €	1.518.122,03 €

<sup>26</sup> El Órgano de Administración (a) no se beneficia de remuneración variable, mientras que la remuneración variable del personal empleadas (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2023, la indemnización por preaviso prolongado, posibles reconocimientos en un solo pago y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a - de la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes). En 2025 se han abonado bonificaciones de empresa en un solo pago a los miembros del personal identificado por un importe total de 22.400 euros.

Todos los datos remunerativos se indican con referencia al período en el que se desempeña el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remuneración del órgano de administración									
	Áreas de negocio									
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management) <sup>27</sup>	Funciones corporativas <sup>28</sup>	Funciones de control interno independientes <sup>29</sup>	Todas las demás <sup>30</sup>	Total
1	Número total de miembros del personal identificado									35,62
2	De los cuales miembros del órgano de administración	19	-	19						
3	De los cuales otros miembros de la alta gerencia							2		
4	De los cuales otros miembros del personal identificado					2	7,62	4		1
5	Remuneración total del personal identificado	363.234,70 €	-	363.234,70 €	-	173.817,87 €	1.133.798,02 €	432.401,35 €	99.110,64 €	
6	De la cual remuneración variable	-	-	-	-	10.445,91 €	91.732,08 €	45.791,84 €	5.372,96 €	
7	De la cual remuneración fija	363.234,70 €	-	363.234,70 €	-	163.371,96 €	1.042.065,94 €	386.609,51 €	93.737,68 €	

<sup>27</sup> Se incluyen el/la Responsable de la Oficina de Finanzas y el/la Responsable Adjunto/a de la Oficina de Finanzas con el puesto de Responsable de Gestión de la Tesorería.

<sup>28</sup> Se incluyen los/las Responsables de unidades operativas identificadas (Departamentos de Administración y Finanzas - anteriormente de Gobierno -, Organización, Propuesta de Finanzas Éticas, España, Créditos, Redes y Canales de Comunicación Italia, Funciones de Personas y Cultura del Grupo y Alto Cargo de la sucursal España).

<sup>29</sup> Se incluyen los/las Responsables de las funciones de control (F. Auditoría Interna, F. Gestión de Riesgos, F. Normativa y F. Antibilanqueo).

<sup>30</sup> Se incluye el/la Responsable de la Oficina de Externalización y Proveedores con el cargo de Referente Corporativo de las Funciones Externalizadas del Grupo.

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2024/3172 de la Comisión de 29 de noviembre de 2024, las tablas:

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

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

## Banca Popolare Etica SCPA Capogruppo

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Aldo Soldi <i>Presidente a partir del 22 de mayo de 2025; anteriormente, Vicepresidente</i>	78.744,44 €
Anna Fasano <i>Presidenta hasta el 21 de mayo de 2025</i>	30.566,67 €
Federica Ielasi <i>Vicepresidenta a partir del 22 de mayo de 2025</i>	25.452,78 €
Alberto Puyo <i>Vicepresidente no suplente desde el 22 de mayo de 2025; anteriormente, Consejero</i>	23.552,77 €
Carlo Boni Brivio <i>Consejero hasta el 21 de mayo de 2025</i>	5.208,33 €
Sonia Cantoni <i>Consejera hasta el 21 de mayo de 2025</i>	11.050,00 €
Arola Farrè Torras <i>Consejera hasta el 21 de mayo de 2025</i>	9.783,33 €
Marina Galati + <i>Consejera hasta el 21 de mayo de 2025</i>	9.479,17 €
Eugenio Garavini <i>Consejero hasta el 21 de mayo de 2025</i>	12.916,67 €
Giacinto Palladino + <i>Consejero hasta el 21 de mayo de 2025</i>	7.908,33 €
Marco Piccolo <i>Consejero hasta el 21 de mayo de 2025</i>	6.908,33 €
Raffaella De Felice <i>Consejera</i>	15.469,44 €
Stefano Granata <i>Consejero</i>	25.177,78 €
Luciano Modica <i>Consejero</i>	23.652,78 €
Alessandra Barlini <i>Consejera a partir del 22 de mayo de 2025</i>	12.261,11 €
Lucia Cagnazzo <i>Consejera a partir del 22 de mayo de 2025</i>	15.177,78 €
Roberta Conte <i>Consejera a partir del 22 de mayo de 2025</i>	24.369,44 €
Gaetano Giunta <i>Consejero a partir del 22 de mayo de 2025</i>	14.894,44 €
Beatriz Rosa Olit Fernández <i>Consejera a partir del 22 de mayo de 2025</i>	10.661,11 €
<b>Nazzareno Gabrielli <i>Direttore Generale</i></b>	<b>177.942,08 €</b>
<b>Riccardo Dugini <i>Vice Direttore Generale</i></b>	<b>143.063,77 €</b>

+ No retiene la remuneración (o una parte de ella) que se otorga a las terceras estructuras indicadas por el Consejero/la Consejera.

# ETICA SGR SPA

## Plantilla EU REM1: remuneración concedida respecto del ejercicio

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica <sup>31</sup>	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia <sup>32</sup>	Otros miembros de personal identificado <sup>33</sup>
1	Número de miembros del personal identificado	9	1	2
2	Remuneración fija <sup>34</sup>	159.000,00 €	233.745,47 €	211.457,64 €
3	De la cual en efectivo <sup>35</sup>	159.000,00 €	219.227,81 €	197.052,41 €
4	(No aplicable en la UE)			
EU-4a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-	-	-
5	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-	-	-
EU-5x	De la cual otros instrumentos	-	-	-
6	(No aplicable en la UE)			
7	De la cual otras modalidades <sup>36</sup>		14.517,66 €	14.405,23 €
8	(No aplicable en la UE)			

<sup>31</sup> La remuneración fija del Órgano de Administración (a) incluye los honorarios fijos previstos diferenciados en función del cargo asumido y las primas de asistencia (en la línea 3 - de la cual en efectivo)

<sup>32</sup> Se hace referencia a los cargos de Director/a General y Vicedirector/a General. El 1 de octubre de 2025 se produjo un cambio en el cargo de Director/a General; desde esa fecha y hasta la definición del presente documento, el puesto de Vicedirector/a General permanece vacante; por lo tanto, en el recuento de personal se ha tenido en cuenta únicamente el cargo de Director/a General. A 31 de diciembre de 2025, el puesto de Vicedirector/a General sigue sin cubrirse.

<sup>33</sup> Se hace referencia a la responsable de la Función de Gestión de Riesgos, que posee un cargo ejecutivo a partir del 1 de noviembre de 2022 y a la responsable de la Función de Normativa y Lucha Antilavado.

<sup>34</sup> En general en las remuneraciones brutas de los empleados y empleadas 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 la cotización complementaria a la seguridad social que la empresa desembolsa en la situación particular a los empleados y empleadas que se han suscrito al Fondo de Pensiones Complementario (en la línea 7 - de la cual otras modalidades). Todos los datos remunerativos se indican con referencia al período en el que se desempeña el cargo que determina la identificación como "personal identificado".

<sup>35</sup> La remuneración está formada por: columna a) honorarios fijos para los administradores/as administradoras; columna c y d) retribución anual bruta.

<sup>36</sup> Con otras modalidades se hace referencia a los importes para: columna c y d) los beneficios adicionales en su caso, los importes correspondientes a las pólizas de seguridad civil, los seguros médicos y de accidentes, los cuidados a largo plazo y la cotización a la seguridad social complementaria para el Fondo de Pensiones

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica <sup>37</sup>	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Remuneración variable <sup>38</sup>	9	1	2
	Número de miembros del personal identificado			
10	Remuneración variable total		27.617,85 €	15.084,00 €
11	Di cui in contanti		26.987,85 €	12.774,00 €
12	De la cual diferida			
EU-13a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes <sup>39</sup>		630,00 €	630,00 €
EU-14a	De la cual diferida			
EU-13b	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes <sup>40</sup>			1.680,00 €
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	Remunerazione complessiva (2 + 10)	159.000,00 €	0,00 €	226.541,64 €

<sup>37</sup> El Órgano de Administración (a) no se beneficia de la remuneración variable, mientras que la remuneración variable del personal empleadas (c y d) consiste en la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio 2023 y la asignación de 5 acciones ordinarias (en la línea EU-13a - de la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes).

<sup>38</sup> La remuneración variable está formada por: para la columna a) no se beneficia de retribución variable; para la columna c) la Bonificación de Empresa correspondiente al ejercicio del año anterior; la asignación de acciones ordinarias de Banca Etica, los beneficios adicionales (alojamiento y servicios); 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 desempeño.

<sup>39</sup> Se trata de cinco acciones ordinarias asignadas a los empleados/las empleadas del Grupo Banca Etica.

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

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas <sup>41</sup>	Funciones de control interno independientes <sup>42</sup>	Todas las demás	Total
1	Número total de miembros del personal identificado									
2	9	-	9							12
3	De los cuales otros miembros de la alta gerencia									
4	De los cuales otros miembros del personal identificado									
5	159.000,00 €	-	159.000,00 €				261.363,32 €	226.541,64 €		
6	De la cual remuneración variable									
7	159.000,00 €	-	159.000,00 €				27.617,85 €	15.084,00 €		
	159.000,00 €	-	159.000,00 €				233.745,47 €	211.457,64 €		

<sup>41</sup> Con Funciones corporativas se hace referencia: al Director/a la Directora General y Vicedirector/a General (véase la nota 2 de la pág. 1.)

<sup>42</sup> Con Funciones de control independientes se hace referencia: al/a la Responsable de Normativa y Lucha Ant blanqueo y al/a la Responsable de Gestión de Riesgos

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2024/3172 de la Comisión de 29 de noviembre de 2024, las tablas:

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

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

## ETICA SGR

Consejo de Administración y Dirección	Remunerazione lorda complessiva
Marco Carlizzi	38.950,00 €
Adriana Lamberto Floristan	20.600,00 €
Carlo Capotorti	16.450,00 €
Paolo Cattarin	13.100,00 €
Elisabetta Binacchi	13.100,00 €
Giovanni Ferri	13.450,00 €
Giacinto Palladino	16.450,00 €
Monica Selmi <sup>43</sup>	625,00 €
Antonio Pozzi Cesare <sup>44</sup>	9.825,00 €
Mary Thomson	16.450,00 €
Director General - Luca Mattiazzì/Roberto Grossi <sup>45</sup>	116.309,90 €
Vicedirector General – Roberto Grossi <sup>46</sup>	145.520,94 €

<sup>43</sup> La consejera Monica Selmi dimitió el 23/01/2025

<sup>44</sup> El Consejero Cesare Antonio Pozzi fue nombrado en abril de 2025

<sup>45</sup> El 1 de octubre de 2025 se produjo un cambio en el cargo de Director/a General;

<sup>46</sup> El 1 de octubre de 2025 hasta la definición del presente documento, el puesto de Vicedirector/a General queda vacante.

# REGLAMENTO DE EJECUCIÓN UE 2024/3172 DE LA COMISIÓN de 29 de noviembre de 2024

## CRESUD SPA

### Plantilla EU REM1: remuneración concedida respecto del ejercicio

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
1	Número de miembros del personal identificado	3		
2	Remuneración fija			
	Remuneración fija total	42.000 €		
3	De la cual en efectivo	42.000 €		
4	(No aplicable en la UE)			
EU-4a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes	-		
5	De la cual instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes	-		
EU-5x	De la cual otros instrumentos	-		
6	(No aplicable en la UE)			
7	De la cual otras modalidades	-		
8	(No aplicable en la UE)			

	a	b	c	d
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Otros miembros de la alta gerencia	Otros miembros del personal identificado
9	Número de miembros del personal identificado	3	0	0
10	Remuneración variable	0 €		
11	Remuneración variable total			
12	De la cual en efectivo			
12	De la cual diferida			
EU-13a	De la cual acciones o participaciones en el capital equivalentes			
EU-14a	De la cual diferida			
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) <sup>47</sup>	42.000 €	0,00 €	0,00 €

<sup>47</sup> El Presidente (empleado de Banca Etica) por el cargo en Cresud spa no ha percibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa.

Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como empleadas, su remuneración ha sido de 126.079,24 euros.

La consejera, también empleada de Banca Etica, por el cargo en Cresud spa no ha percibido ninguna remuneración directamente de Cresud spa. Por la actividad profesional realizada en Banca Etica como asalariada, su remuneración ha sido de 64.534,40 euros. Por el cargo en Cresud spa Banca Etica le reconoce una compensación de 3.000 € anuales.

## 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
	Remunerazione dell'organo di amministrazione									
	Aree di business									
	Órgano de administración - función de supervisión estratégica	Órgano de administración - función de gestión	Total órgano de administración	Banca de inversión	Banca minorista	Gestión de activos (asset management)	Funciones corporativas	Funciones de control interno independientes	"Todas las demás"	Total
Número total de miembros del personal identificado										3
De los cuales miembros del órgano de administración	3	-	3							
De los cuales otros miembros de la alta gerencia										
De los cuales otros miembros del personal identificado										
Remuneración total del personal identificado	42.000 €	-	42.000 €							
De la cual remuneración variable	-	-	-							
De la cual remuneración fija	42.000 €	-	42.000 €							

Se informa de que, siempre con referencia al Reglamento de Ejecución (UE) 2024/3172 de la Comisión de 29 de noviembre de 2024, las tablas:

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

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

## CRESUD SPA – Soc. Participada

Consejo de Administración y Dirección <sup>48</sup>	Remuneración bruta total
Gabriele Giuglietti <i>Presidente</i>	0
Matteo Zagaria <i>Amministratore Delegato</i>	42.000 €
Laura Chiesi <i>Consigliere</i>	0

<sup>48</sup> Véase la nota 45