

PUNTO 4

DOCUMENTO POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DI GRUPPO

4.1 Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica	31
Introduzione	31
Principi generali	32
Principio di Proporzionalità.....	34
A. Identificazione del personale più rilevante.....	34
B. Sistema di remunerazione degli organi sociali.....	42
C. Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente.....	45
D. Personale dipendente.....	52
E. Responsabili delle funzioni di controllo.....	60
F. Consulenti di Finanza Etica.....	60
G. Collaborazioni e incarichi professionali.....	61
H. Disposizioni in materia di politiche e prassi di retribuzione ai sensi della normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.....	61
I. Politiche e prassi di remunerazione - specifiche per la succursale Spagna.....	63
Tabelle di remunerazione anno 2023 di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud.....	64



PUNTO 4

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCA ETICA

INTRODUZIONE

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione del Gruppo Banca Etica e intende garantire la massima trasparenza per quanto concerne i principi e i meccanismi di remunerazione che regolano le aziende componenti il gruppo.

Il Documento è stato redatto facendo riferimento alla normativa di riferimento di cui di seguito elenchiamo i dispositivi principali:

- Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 – 37° aggiornamento del 28/11/2021 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che recepisce le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (CRD V), definita di seguito per brevità "Disposizioni";
- Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione del 2 luglio 2021, ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD);
- Regolamento delegato della Commissione 2021/923/UE del 25/3/2021 - (definizione Personale più rilevante) che integra le Direttive del Parlamento Europeo e del Consiglio 2019/878/UE (CRD V) e 2013/36/UE (CRD);
- Regolamento di esecuzione della Commissione 2021/637/UE del 15/2/2021 - ITS per Informativa al pubblico, di cui al Regolamento 2019/876/UE del 20/5/2019 e Regolamento 2013/575/UE - art.450;
- Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali - Banca d'Italia - 8 aprile 2022 Linee Guida su rischi ambientali e climatici" della Banca Centrale Europea del 27 novembre 2020, che al capitolo 5, par 5.2, par. 4. invita che gli enti ad assicurare che "le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale";
- Regolamento (UE) 2019/2088 del 29/11/2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari. Nello specifico l'art. 5 "Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità" prevede che "I partecipanti ai mercati finanziari e i consulenti finanziari includono nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e pubblicano tali informazioni sui loro siti web (...)";
- Disposizioni in materia di Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti di Banca d'Italia del 18/06/2019 con le quali è stata data attuazione – tra l'altro – agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita.
- Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023).

Per quanto riguarda il personale Spagna il presente documento risponde alla seguente normativa di riferimento:

- 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 solven-

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

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate, ai fini dell'approvazione assembleare, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Etica, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione Risk Management, della Funzione Risorse Umane di Gruppo e approvate dal Consiglio di Amministrazione – acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo – nella seduta del 28 marzo 2024.

Il gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica Scpa, Capogruppo;
- Etica Sgr S.p.A., partecipata dalla Capogruppo al 51,47%;
- Cresud Spa, partecipata dalla Capogruppo al 93%.

Per quanto riguarda la partecipata **Etica Sgr Spa** si precisa che attualmente la normativa di riferimento per la redazione del documento Politiche e Prassi di Remunerazione per la Sgr è la seguente:

- Direttiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 luglio 2014, modificativa della Direttiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 luglio 2009
- Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, aggiornato il 23 dicembre 2022
- Linee Guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016
- Comunicazione della Banca d'Italia del 25 marzo 2019 prot. N. 0392623/19
- Comunicazione della Banca d'Italia del 16 novembre 2020 prot. 1514727/20
- Regolamento (UE) n. 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

INFORMATIVA AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI ESECUZIONE DELLA COMMISSIONE 2021/637/UE DEL 15/2/2021 – ITS (RIF. LETTERA “A – F” ART. 450 REG. (UE) N. 575/2013

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione del Gruppo Banca Etica si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- essere coerente con i valori espressi nei Codici Etici delle società del Gruppo, con gli obiettivi, con la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni stabiliti a livello di gruppo, con le strategie di lungo periodo;
- in particolar modo promuovere azioni positive per prevenire o rimuovere situazioni potenziali o oggettive di discriminazione di una persona collaboratrice o di gruppi di persone collaboratrici sulla base del genere, dell'orientamento sessuale, dell'etnia, della religione, della nazionalità, dell'appartenenza politica, dell'appartenenza sindacale, dell'età o della disabilità;
- ispirarsi a criteri di diligenza, trasparenza, e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di tutela e fidelizzazione della clientela e degli altri portatori di interesse;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili remunerativi diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso:
 - il rapporto massimo di 1 a 6 tra la remunerazione più alta – tendenzialmente quella spettante alla persona con il ruolo di Direttore/Direttrice Generale – e quella più bassa;
 - il rapporto massimo di 1 a 5 tra la remunerazione maggiore e quella media, così come previsto dall'Art. 111 bis del Testo Unico Bancario che definisce i soggetti di Finanza Etica e Sostenibile.



- Tali rapporti garantiscono una sostanziale perequazione ed un uso responsabile della variabile economica, contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione dei principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- prevedere che la remunerazione del personale dipendente delle Società del Gruppo, nonché dei componenti degli Organi Sociali presenti una decisa predominanza della componente fissa rispetto a quella variabile (quest'ultima non dovrà superare il 15% della remunerazione fissa annua lorda) in linea con il perseguimento di risultati di lungo periodo duraturi e sostenibili;
- non prevedere sistemi incentivanti e premianti individuali fondati sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata¹ e alle regole di trasparenza e correttezza riguardanti la prestazione dei servizi di investimento, risulta in linea con i principi ispiratori della banca e della finanza etica in generale², in quanto si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico, sociale ed ambientale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta ed immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse.

Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello Statuto della Capogruppo³ e dell'art. 4 di Etica Sgr⁴, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁵ e dalle conseguenti Policy interne del Credito e della Finanza, si precisa come tutta l'attività del Gruppo sia:

- fortemente indirizzata ai principi della Finanza Etica;
- attenta a valutare i rischi non economici conseguenti alle azioni economiche;
- indirizzata a sostenere le attività socio-economiche finalizzate al bene comune della collettività e all'utile sociale, ambientale e culturale.

Quanto sopra è in applicazione delle previsioni del Regolamento UE 2019/2088, alle Linee Guida BCE sui rischi climatici.

Di conseguenza ed in coerenza con il dichiarato, tutto il sistema di remunerazione del Gruppo, i sistemi di valutazione del personale e i sistemi di riconoscimenti economici di merito (sia per la parte fissa che variabile della remunerazione) sono in linea con gli obiettivi strategici del Gruppo, con le previsioni del Regolamento UE e delle Aspettative di Banca d'Italia citati.

¹ Cfr. Disposizioni di Trasparenza, Sezione XI, par. 2 quater

² Rif. Codice Etico delle società del gruppo

³ Art.5 dello Statuto di Banca Etica cita:

“La Società si ispira ai seguenti principi della Finanza Etica:

- la finanza eticamente orientata è sensibile alle conseguenze non economiche delle azioni economiche;
- il credito, in tutte le sue forme, è un diritto umano;
- l'efficienza e la sobrietà sono componenti della responsabilità etica;
- il profitto ottenuto dal possesso e scambio di denaro deve essere conseguenza di attività orientata al bene comune e deve essere equamente distribuito tra tutti i soggetti che concorrono alla sua realizzazione;
- la massima trasparenza di tutte le operazioni è un requisito fondante di qualunque attività di finanza etica; Statuto di Banca Etica
- va favorita la partecipazione alle scelte dell'impresa, non solo da parte dei Soci, ma anche dei risparmiatori;
- l'istituzione che accetta i principi della Finanza Etica orienta con tali criteri l'intera sua attività.

La Società si propone di gestire le risorse finanziarie di famiglie, donne, uomini, organizzazioni, società di ogni tipo ed enti, orientando i loro risparmi e disponibilità verso la realizzazione del bene comune della collettività.

Attraverso gli strumenti dell'attività creditizia, la Società indirizza la raccolta ad attività socio-economiche finalizzate all'utile sociale, ambientale e culturale, sostenendo – in particolare mediante le organizzazioni non profit – le attività di promozione umana, sociale ed economica delle fasce più deboli della popolazione e delle aree più svantaggiate.

Inoltre sarà riservata particolare attenzione al sostegno delle iniziative di lavoro autonomo e/o imprenditoriale di donne e giovani anche attraverso interventi di microcredito e microfinanza. Saranno comunque esclusi i rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

La Società svolge una funzione educativa nei confronti del risparmiatore e del beneficiario del credito, responsabilizzando il primo a conoscere la destinazione e le modalità di impiego del suo denaro e stimolando il secondo a sviluppare con responsabilità progettuale la sua autonomia e capacità imprenditoriale”.

⁴ L'art. 4 dello Statuto di Etica Sgr cita:

Etica Sgr promuove investimenti finanziari in titoli di emittenti che si distinguono per l'attenzione alle conseguenze sociali e ambientali dei loro comportamenti. Etica Sgr si propone di partecipare attivamente, anche delegando altri soggetti, alle assemblee dei soci delle imprese nelle quali investe e ad esercitare i diritti di voto collegati ai titoli in portafoglio. Etica Sgr si propone di rappresentare i valori della finanza etica nei mercati finanziari e di sensibilizzare il pubblico nei confronti degli investimenti socialmente responsabili e della responsabilità sociale d'impresa. L'attività della Società è improntata alla massima trasparenza.

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

Nella specifica presa in carico delle Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022 Banca Etica ha redatto un piano triennale di progettualità in ambito ESG, declinando al suo interno le tempistiche di adeguamento delle principali policy aziendali e dei sistemi organizzativi e gestionali della Banca.

Tale piano è stato visionato, discusso e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17/01/2023. La redazione del piano è stata, inoltre, definita a livello di Gruppo, integrando la progettualità in ambito ESG sviluppata dalla controllata Etica S.G.R.

All'interno del "cantiere Strategia" definito nel Piano triennale ESG viene individuata una specifica linea d'azione denominata "Remunerazioni". Tale linea d'azione prevede, nell'arco dei tre anni, l'integrazione di obiettivi ESG nel framework di remunerazione a tre livelli:

- Assessment per adozione framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG - perimetro Top management. Si prevede che già nel 2024, all'interno del processo di assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti del Gruppo, vengano individuati specifici obiettivi ESG ai quali agganciare la definizione del Premio aziendale (erogazione 2025), così come definito nel successivo Paragrafo D.2.1
- Assessment per adozione framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG – perimetro CdA
- Integrazione del framework di remunerazione collegato ad obiettivi ESG - perimetro dipendenti, rafforzando quanto già previsto dalle attuali previsioni normative interne (indicatori ambientali sono già presenti nell'attuale accordo sindacale che definisce la metodologia di calcolo dei Premi aziendali di produttività per i/le dipendenti - rif. D.2.1). Su tale misura si è attivato un team di lavoro a livello di gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio, presentato alla Direzione a fine anno 2023 e che sarà applicato con il Premio aziendale 2024 (in erogazione 2025), dopo la fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali.

PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La Capogruppo ha provveduto ad un'analisi delle Disposizioni e a una declinazione delle stesse in applicazione del Criterio di proporzionalità ivi richiamato (Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 7), in base al quale «le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza»⁶.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le Società appartenenti.

A tale proposito la Capogruppo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche, sociali ed ambientali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

L'attività della Banca rivolge particolare attenzione ai bisogni finanziari delle persone ed organizzazioni socie e si propone come banca attenta alle istanze economico, sociali, ambientali e finanziarie del territorio. Tale approccio, per quanto compatibile, è esteso anche alle partecipate.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo della banca si colloca al di sotto del valore di 5 miliardi;
- il totale dell'attivo di bilancio consolidato del gruppo si colloca al di sotto del valore di 30 miliardi;

costituendosi quindi, ai fini delle Disposizioni, "Banche di minori dimensioni o complessità operativa", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui alla Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III:

- par. 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;

⁶ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 - 37° aggiornamento pubblicato il 28 novembre 2021 - Parte prima Titolo IV - Capitolo 2, - Sezione I,7 Criterio di proporzionalità.



- par. 2.1, punto 4, attinente differimento della componente variabile per un periodo di almeno 4-5 anni;
- par. 2.2.1, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Capogruppo ha definito le politiche di remunerazione di gruppo, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi, nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva e/o individuale, applicabile.

La Capogruppo si impegna ad assicurarne la complessiva coerenza, a fornire gli indirizzi necessari alla sua attuazione e a verificarne la corretta applicazione.

La Capogruppo inoltre, nell'ambito dell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento che le sono propri, assicura la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione per tutte le società facenti parte del Gruppo.

In ragione dell'entrata in vigore del Regolamento del 5.12.2019 e ss.agg. di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF per l'integrazione e la modifica della disciplina vigente alle disposizioni previste dalla Direttiva MiFID2/MiFIR che ha sostituito il Regolamento Congiunto Consob Banca d'Italia del 31 ottobre 2007⁷, Etica Sgr ha proceduto nell'anno 2020 a un'analisi delle nuove disposizioni anche al fine di verificare gli impatti di tali nuove disposizioni sulle "Politiche e Prassi di Remunerazione" della Sgr.

In base a tale analisi, Etica Sgr conferma la valutazione che soddisfa i requisiti per essere definita gestore significativo.

In ragione di tale valutazione, la Sgr ha considerato come rilevante, per quanto qui di interesse, la parte del Regolamento relativa ai requisiti normativi applicabili ai gestori significativi e si è adeguata a tutti i requisiti previsti per tale tipologia di gestori in tempo utile per il raggiungimento della soglia.

Le Funzioni di Controllo della Sgr operano in coordinamento con quelle della Capogruppo, recependo gli indirizzi emanati da quest'ultima.

In quanto gestore significativo, Etica Sgr in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 44 (Comitato Remunerazioni) del REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF – PARTE 4 Titolo III non ha costituito un proprio comitato remunerazioni in quanto, in base alla deroga prevista dal Regolamento, la Capogruppo ha istituito un proprio Comitato Remunerazioni (con delibera del 31 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione) nel corso del 2020. Tale Comitato assolve le sue funzioni per tutto il Gruppo.

A. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In applicazione a:

- Direttiva 2013/36/UE - Direttiva 2019/878/UE - Articolo 92 comma 3;
- Regolamento Delegato 2021/923/UE - Articolo 5 e 6;
- Circ. Banca d'Italia 285 - 37° agg., Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Punto 6;

la Banca, per tutto il Gruppo, conduce una valutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante, in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca⁸.

Le risultanze vengono svolte annualmente e per l'esercizio 2024 sono state assunte dal CdA con sua delibera del 28 marzo 2024.

⁷ 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.

⁸ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 37° aggiornamento pubblicato il 28 novembre 2021 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione I, 6. Identificazione del personale più rilevante.

Il Gruppo non si è avvalso del procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui alla Circolare 285 – Prima Parte – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 6, in quanto il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2024 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

Il personale individuato nel presente paragrafo corrisponde anche a quanto richiesto, a livello di informative sulle politiche di remunerazione, previste dal Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea, nell'Allegato XXXIII che individua le informazioni di cui alla Tabella seguente:

Tabella EU REMA - Informativa qualitativa

Punto a) e b) "Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni" - descrizione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.

Il processo di identificazione per tutte le società del Gruppo, a prescindere da revisioni organizzative che incidono sui profili di rischio, è comunque oggetto di riesame periodico, nel rispetto dei ruoli e responsabilità individuati.⁹

Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha seguito le seguenti fasi:

1. analisi dell'applicabilità dei criteri generali definiti dalla normativa sopra citata.
Fase a cura della Direzione Generale, congiuntamente con l'HR Director di gruppo e le Responsabili degli Uffici del personale delle società del gruppo.
L'analisi viene effettuata, così come previsto dall'art. 3 del Regolamento Delegato 2021/923/UE con particolare riferimento a:
 - il profilo ed i limiti di rischio delle singole unità operative;
 - i doveri ed i poteri del personale o delle categorie di personale delle Unità operative;
 - il contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure apicali delle Società del Gruppo e verifica del contributo ai risultati in chiave prospettica;
 - l'analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste, sulla base dell'effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell'organo di gestione, della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali;
 - l'analisi del contesto organizzativo funzionale nel quale sono svolte le attività;
2. prima individuazione del personale più rilevante, alla luce dell'appartenenza alle fattispecie qualitative e quantitative individuate dalla normativa e valutazione del rischio gestito. In questa fase si effettua anche il confronto con gli esiti dell'anno precedente evidenziando le figure di nuova identificazione.
Tale fase è a cura della Direzione Generale congiuntamente con l'HR Director di gruppo e le Responsabili degli Uffici del Personale delle società del gruppo;
3. verifica di conformità, a carico della Funzione Compliance della Capogruppo e di Etica Sgr e della Funzione Risk Management;
4. parere del Comitato Remunerazioni;
5. delibera del CdA.

Alla luce di quanto sopra, per il 2024 sono stati individuati, come personale più rilevante, per la **Capogruppo Banca Etica**, i seguenti n. 29 soggetti per l'Italia e n. 1 soggetto per la Spagna.

In particolare, si evidenzia che le tabelle seguenti riportano i nominativi del Personale più rilevante individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle stesse tabelle: la prima è la direttiva 2013/36/UE - c.d. CRD IV (art. 92 comma 3 lett a e b - lett. c non ricorrente), la seconda è il Reg.UE n. 2021/923 art. 2-6, integrante la CRD IV. L'applicazione congiunta di tali normative e criteri definisce il totale dei n. 28 soggetti individuati.

⁹ Circolare 285 del 17/12/2013 – 37° aggiornamento pubblicato il 28 novembre 2021 – Parte prima – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 6



DIRETTIVA 2013/36/UE COME AGGIORNATA DALLA DIRETTIVA 2019/878/UE – ART. 92 COMMA 3 LETT A E B

(...) le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente comprendono almeno:

3.A) TUTTI I MEMBRI DELL'ORGANO DI GESTIONE E DELL'ALTA DIRIGENZA

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Persone più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero: 13 <ul style="list-style-type: none"> • Fasano Anna <i>Presidente</i>; • Soldi Aldo <i>Vice Presidente</i>; • Boni Brivio Carlo; • Cantoni Sonia; • De Felice Raffaella; • Farré Torras Arola; • Galati Marina; • Garavini Eugenio; • Granata Stefano; • Modica Luciano; • Palladino Giacinto; • Piccolo Marco; • Puyo Alberto 	Numero: 13 <ul style="list-style-type: none"> • Fasano Anna <i>Presidente</i> • Soldi Aldo <i>Vice Presidente</i> • Boni Brivio Carlo; • Cantoni Sonia; • De Felice Raffaella; • Farré Torras Arola; • Galati Marina; • Garavini Eugenio; • Granata Stefano; • Modica Luciano; • Palladino Giacinto; • Piccolo Marco; • Puyo Alberto 	L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto il 14 maggio 2022. Non risultano intervenute variazioni nella sua composizione nel 2023 e fino alla data di definizione del presente documento.

ALTA DIRIGENZA

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Gabrielli Nazzareno <i>Direttore Generale</i> • Dugini Riccardo <i>Vice Direttore Generale</i> 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Gabrielli Nazzareno <i>Direttore Generale</i> • Dugini Riccardo <i>Vice Direttore Generale</i> 	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2023 e fino alla data di definizione del presente documento.

3.B) I MEMBRI DEL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI SULLE FUNZIONI DI CONTROLLO E SULLE UNITÀ OPERATIVE AZIENDALI RILEVANTI DELL'ENTE

RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero: 4 <ul style="list-style-type: none"> • Meconi Chiara <i>Resp. Funz. Compliance</i> fino al 30 giugno 2023 • Micheli Angela dal 1 luglio 2023 • Biondo Antonella <i>Resp. Funz. Antiriciclaggio</i> • Scapin Enrico <i>Resp. Funz. Internal Audit</i> fino al 30 giugno 2023 • Meconi Chiara dal 1 luglio 2023 • Galieti Guido <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	Numero: 4 <ul style="list-style-type: none"> • Meconi Chiara <i>Resp. Funz. Internal Audit</i>, • Biondo Antonella <i>Resp. Funz. Antiriciclaggio</i>, • Micheli Angela <i>Resp. Funz. Compliance</i>, • Galieti Guido <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Scapin Enrico, Responsabile Funzione Internal Audit termina il rapporto di lavoro con la Banca per quiescenza il 30 giugno 2023 • Meconi Chiara subentra nell'incarico il 1 luglio 2023 (delibera Cda 7 marzo 2023) • Meconi Chiara lascia l'incarico di Responsabile Funzione Compliance il 30 giugno 2023 (delibera Cda 7 marzo 2023) • Micheli Angela subentra nell'incarico il 1 luglio 2023 (delibera Cda 9 maggio 2023)

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero: 6 Italia <ul style="list-style-type: none"> • Lenzini Ferdinando <i>Resp. Dip.to Governo</i> • Calabrò Marianna <i>Resp. Dip.to Organizzazione</i> • Marino Roberto <i>Resp. Dip.to Proposta di Finanza Etica</i> • Gravina Michele <i>Resp. Dip.to Reti e Canali di Relazioni Italia</i> • Zanet Paola <i>Resp. Dipartimento Spagna</i> • Antonioli Sandro <i>Resp. Dipartimento Crediti</i> Numero: 1 Succursale Spagna: <ul style="list-style-type: none"> • Garibi Soba Juan: <i>Alto Cargo</i> 	Numero: 7 Italia <ul style="list-style-type: none"> • Lenzini Ferdinando <i>Resp. Dip.to Governo</i> • Calabrò Marianna Marino Roberto <i>Resp. Dip.to Proposta di Finanza Etica</i> • Gravina Michele <i>Resp. Dip.to Reti e Canali di Relazioni Italia</i> • Zanet Paola <i>Resp. Dipartimento Spagna</i> • Antonioli Sandro <i>Resp. Dipartimento Crediti</i> • Giuseppina Vicario <i>HR Director di Gruppo</i> Numero: 1 Succursale Spagna: <ul style="list-style-type: none"> • Garibi Soba Juan: <i>Alto Cargo</i> 	Con la presente rilevazione è stata inserita Giuseppina Vicario, quale HR Director di Gruppo, a seguito dell'avvio della nuova Funzione Risorse Umane di Gruppo avvenuta a decorrere dal 1 aprile 2023 (in data posteriore alla definizione del Documento Politiche di Remunerazione dello scorso anno). Per le altre posizioni non si sono verificate variazioni nel corso del 2023 e fino alla data di definizione del presente documento.

Si informa che, ai sensi dell'art. 47 dello Statuto Sociale, la responsabilità delle Risorse Umane è in capo direttamente al Direttore/Direttrice Generale.



REGOLAMENTO DELEGATO 2021/923/UE – ARTICOLO 5 – CRITERI QUALITATIVI

a) il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione

Alla luce di quanto definito all'articolo 3 comma f) del Reg. Delegato 2021/923/UE, le responsabilità manageriali qui individuate sono in capo ai e alle Responsabili delle Unità Operative rilevanti, già individuati/e all'interno delle previsioni di cui all'articolo 92 comma 3 b) della Direttiva 2013/36/UE e 2019/878/UE, ad eccezione di:

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Farinelli Patrizia <i>Resp. Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori</i> • Gasponi Claudio <i>Resp. Ufficio Finanza</i> • Biasin Piergiorgio <i>Resp. Operativo Gestione Tesoreria</i> 	Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Farinelli Patrizia <i>Resp. Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori</i> • Gasponi Claudio <i>Resp. Ufficio Finanza</i> • Biasin Piergiorgio <i>Resp. Operativo Gestione Tesoreria</i> 	Nessuna variazione rispetto al 2023

Alla luce di quanto sopra, la categoria del "Personale più rilevante" risulta formata:

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024
ITALIA <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 13 • Alta Dirigenza 2 • Responsabili Funzioni di controllo 4 • Responsabili Unità Operative rilevanti 6 • Responsabilità manageriali Finanza ed esternalizzazioni 3 TOTALE ITALIA 28	ITALIA <ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 13 • Alta Dirigenza 2 • Responsabili Funzioni di controllo 4 • Responsabili Unità Operative rilevanti 6 • Responsabilità manageriali Finanza ed esternalizzazioni 3 • HR Director di Gruppo 1 TOTALE ITALIA 29
SPAGNA <ul style="list-style-type: none"> • Responsabili Unità Operative rilevanti 1 TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA 29	SPAGNA <ul style="list-style-type: none"> • Responsabili Unità Operative rilevanti 1 TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA 30¹⁰
Il numero complessivo del Personale più Rilevante tiene conto delle effettive presenze durante l'anno. Si precisa che i cambi avvenuti in corso dell'esercizio non hanno visto sovrapposizioni di ruoli	

Il Personale più Rilevante è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i/le dipendenti della banca, che prevede un processo sviluppato in più fasi:

- l'assegnazione di obiettivi di performance all'inizio del periodo di valutazione e la contestuale analisi dei fabbisogni formativi;

¹⁰ La Banca e tutto il gruppo non registra personale che risponde ai requisiti della Circ. Banca d'Italia 285 - 37° agg., Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Paragrafo 6, punto c) e del Regolamento Delegato 2021/923/UE - Articolo 6 - criteri quantitativi

- un momento di monitoraggio a metà periodo;
- la valutazione finale all’inizio dell’anno successivo con l’assegnazione dei nuovi obiettivi.

Al processo di valutazione non sono direttamente collegati riconoscimenti economici variabili (fatta eccezione per il premio dei Dirigenti come specificato in seguito).

È prevista, inoltre, la revisione del processo di identificazione del personale rilevante ogni qualvolta ci sia una revisione organizzativa che vada a modificare i profili di rischio del personale coinvolto e le effettive responsabilità agite.

Per quanto riguarda la società partecipata **Etica Sgr**, facendo riferimento anche alla normativa citata in apertura del paragrafo e valida per tutto il Gruppo, nonché in applicazione del paragrafo 3 dell’Allegato 2 del Regolamento, si informa che la Società ha condotto un’autovalutazione finalizzata a identificare la “categoria del personale più rilevante” (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Sgr); in tale attività sono stati tenuti in considerazione criteri:

- qualitativi (legati al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell’assunzione dei rischi);
- criteri quantitativi (basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale) previsti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604;
- criteri dettati dall’Allegato 2 del Regolamento, al paragrafo 3 “Identificazione del personale più rilevante”.

Va precisato che, per quanto riguarda i criteri qualitativi, sono stati identificati i responsabili sulla base dell’effettiva autorità e responsabilità conferita, escludendo pertanto coloro che operano sotto il controllo dell’organo di gestione o della Direzione, senza significativa discrezionalità o poteri discrezionali. Il personale che riporta direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo rientra tra il personale più rilevante.

Come per la Capogruppo le tabelle riportano i nominativi del personale più rilevante che sono individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle tabelle.

DIRETTIVA 2013/36/UE COME AGGIORNATA DALLA DIR. 2019/878/UE – ARTICOLO 92 COMMA 3 LETT A) E B)

(...) le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente comprendono almeno:

3.A) TUTTI I MEMBRI DELL’ORGANO DI GESTIONE E DELL’ALTA DIRIGENZA

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante fino ad aprile 2023	Personale più Rilevante da maggio 2023 ed in essere nel 2024	Variazioni e note
Numero: 9 <ul style="list-style-type: none"> • Biggeri Ugo <i>Presidente</i> • Ielasi Federica <i>Vice Presidente</i> • Cattarin Paolo • Capotorti Carlo • Carlin Marco • Carlizzi Marco; • Di Bartolomeo Stefania • Lamberto Floristan Adriana; • Orlandini Grazia 	Numero: 9 <ul style="list-style-type: none"> • Carlizzi Marco <i>Presidente</i> • Lamberto Floristan Adriana <i>Vice Presidente</i> • Selmi Monica • Cattarin Paolo • Capotorti Carlo • Binacchi Elisabetta • Ferri Giovanni • Palladino Giacinto • Thomson Mary 	I consiglieri: <ul style="list-style-type: none"> • Biggeri Ugo <i>Presidente</i> • Ielasi Federica <i>Vice Presidente</i> • Carlin Marco • Di Bartolomeo Stefania • Orlandini Grazia Da maggio 2023 sono stati sostituiti da: <ul style="list-style-type: none"> • Carlizzi Marco: assume il ruolo di <i>Presidente</i> • Selmi Monica • Binacchi Elisabetta • Ferri Giovanni • Palladino Giacinto • Thomson Mary



ALTA DIRIGENZA		
Personale più Rilevante fino ad aprile 2023	Personale più Rilevante da maggio 2023 ed in essere nel 2024	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Mattiazzi Luca: <i>Direttore Generale</i> Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i> 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Mattiazzi Luca: <i>Direttore Generale</i> Grossi Roberto <i>Vice Direttore Generale</i> 	Nessuna variazione

3.B) I MEMBRI DEL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI SULLE FUNZIONI DI CONTROLLO E SULLE UNITÀ OPERATIVE AZIENDALI RILEVANTI DELL'ENTE

RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO		
Personale più Rilevante fino ad aprile 2023	Personale più Rilevante da maggio 2023 ed in essere nel 2024	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i> Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management¹¹</i> 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> Puce Stefano <i>Resp. Funz. Compliance e Antiriciclaggio</i> Capelli Paolo <i>Resp. Funz. Risk Management</i> 	Nessuna variazione

Si precisa che, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale, la responsabilità delle Risorse Umane è in capo direttamente al Direttore Generale.

Alla luce di quanto sopra, la categoria del "Personale più rilevante" risulta formata

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI			
Persone più Rilevante fino ad aprile 2023		Personale più Rilevante da maggio 2023 ed in essere nel 2024	
• Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione	9	• Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione	9
• Alta Dirigenza	2	• Alta Dirigenza	2
• Responsabili Funzioni di controllo	2	• Responsabili Funzioni di controllo	2
TOTALE	13	TOTALE	13

Non è previsto tra i risk takers il Responsabile della Funzione di Internal Audit, in quanto tale funzione è accentrata alla Capogruppo.

Dal 29 aprile 2020 il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni statutarie, è stato rinnovato con il numero di 9 membri.

Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, soggetta ad obblighi equivalenti in materia di politiche di remunerazione, la cui policy di remunerazione è stata approvata dallo stesso CdA.

La responsabilità del servizio di gestione collettiva in Etica Sgr è stata attribuita al Consiglio di Amministrazione.

Come per la Capogruppo, anche il personale più rilevante dipendente di Etica Sgr è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutti i/le dipendenti della Società.

¹¹ Dal 1° novembre 2022 l'attuale responsabile della Funzione Risk Management è stato inquadrato come dirigente.

È prevista la revisione del processo di identificazione del personale rilevante ogni qualvolta ci sia una revisione organizzativa che vada a modificare i profili di rischio del personale coinvolto e le effettive responsabilità agite.

Il processo di identificazione per personale rilevante applicato a **Cresud Spa** con gli stessi criteri e fasi della Capogruppo ha individuato le seguenti figure.

Come per la Capogruppo le tabelle riportano i nominativi del Personale più rilevante che sono individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle tabelle.

DIRETTIVA 2013/36/UE – DIRETTIVA 2019/878/UE – ARTICOLO 92 COMMA 3

(...) le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente comprendono almeno:

3.A) TUTTI I MEMBRI DELL'ORGANO DI GESTIONE E DELL'ALTA DIRIGENZA

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024	Variazioni e note
Numero 3: <ul style="list-style-type: none"> • Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i> • Zagaria Matteo <i>Amministratore Delegato</i> • Chiesi Laura <i>Consigliera</i> 	Numero 3: <ul style="list-style-type: none"> • Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i> • Zagaria Matteo <i>Amministratore Delegato</i> • Chiesi Laura <i>Consigliera</i> 	Nessuna variazione rispetto al 2023

Alla luce di quanto sopra, la categoria del "Personale più rilevante" risulta formata

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2023	Personale più Rilevante 2024
• Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 3	• Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione: 3

Non è stata inserita tra il personale rilevante nessuna figura tra i n. 2 dipendenti presenti all'interno della società in quanto non rivestono una posizione tale da incidere in modo sostanziale sul profilo di rischio della stessa società¹².

B. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali delle componenti del Gruppo si ispira ai principi mutualistici tipici delle banche popolari, puntando a coniugare professionalità e sostenibilità, e garantisce il rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

Per tutti i componenti degli organi sociali del Gruppo non sono previsti compensi variabili della remunerazione.

I compensi attribuiti ad Amministratori e Sindaci della **Capogruppo** sono stati deliberati dall'Assemblea del 14 maggio 2022, nel rispetto dell'art. 34 e dell'art. 41 dello Statuto sociale di Banca Etica.

¹² Cresud Spa inoltre non registra personale che risponde ai requisiti della Circ. Banca d'Italia 285 - 37° agg., Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Paragrafo 6, punto c) e del Regolamento Delegato 2021/923/UE - Articolo 6 - criteri quantitativi



Si propone, altresì, per tutti gli Amministratori e Sindaci per il triennio di nomina il riconoscimento di una polizza D&O per la copertura della responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività.

Il sistema di remunerazione degli organi sociali di **Etica Sgr** punta a coniugare professionalità e sostenibilità, e garantisce il rispetto della vigente normativa.

I compensi attribuiti agli organi Sociali della Società sono stati deliberati rispettivamente per il triennio 2020–2022 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2020, mentre per il triennio 2022–2024 per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2022.

Infine, i compensi riconosciuti agli Amministratori di **Cresud Spa** sono stati deliberati dall'Assemblea della società del 27 aprile 2022 nel rispetto dell'art.13 e Statuto sociale.

L'Assemblea della società ha altresì deliberato in data 6 maggio 2021 la nomina, con il relativo compenso, del Collegio Sindacale e del soggetto incaricato alla revisione legale dei conti per il triennio 2021-2023, in conformità allo Statuto.

Inoltre, in Appendice alle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione si riportano le tabelle sui compensi degli Organi Aziendali del Gruppo.

B.1) AMMINISTRATORI

Gli Amministratori della **Capogruppo Banca Etica** sono destinatari:

- di compensi fissi differenziati in funzione dell'incarico, compresa la partecipazione al Comitato Esecutivo;
- di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea;
- del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "D&O" derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;

Tali compensi sono determinati dall'assemblea ai sensi dell'art. 34 dello statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione può stabilire inoltre l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di altri particolari incarichi in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Con particolare riferimento alla remunerazione complessiva della persona Presidente del Consiglio di Amministrazione, infine, si precisa che la stessa non può superare in nessun caso la remunerazione fissa percepita dal Direttore/trice Generale.

Gli Amministratori di **Etica Sgr**:

- sono destinatari unicamente di un compenso fisso e di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;

Gli Amministratori di **Etica Sgr** sono tutti non esecutivi.

Inoltre, posto che ai sensi dell'art. 11 dello Statuto di Etica Sgr L'Assemblea della Società può stabilire inoltre l'eventuale remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Si precisa che nell'anno 2023:

- Un componente del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fa parte dell'Organismo di Vigilanza e percepisce un compenso per tale attività. Due dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr fanno parte del Comitato Investimenti e percepiscono un compenso per tale attività;
- Uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr è stato nominato Responsabile del Controllo dell'operato della Funzione Internal Audit e percepisce un compenso per tale attività.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore/trice Generale.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli Amministratori di **Cresud SpA**, in base all'art. 13 dello Statuto :

- sono destinatari di compensi fissi, stabiliti dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

Gli Amministratori delle società del Gruppo non sono destinatari di meccanismi di incentivazione e di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

L'ammontare della remunerazione dei Presidenti dei Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo è determinato ex ante in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore/trice Generale.

La Capogruppo si è dotata inoltre di un regolamento interno (Regolamento Partecipazioni Societarie - delibera del CdA del 17.12.2019, ultimo aggiornamento del 20/12/2022) che disciplina gli emolumenti e i limiti di cumulo delle cariche a Consigliere presso le società partecipate.

In particolare, tale regolamento prevede che le persone consigliere di Amministrazione che, su incarico di Banca Etica, siedono in Consigli di Amministrazione di Società partecipate potranno trattenere i gettoni di presenza eventualmente riconosciuti dalla Società nel cui Consiglio siedono.

Nel caso in cui tale Società non prevedesse gettoni di presenza la Banca riconoscerà loro, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un gettone di presenza uguale a quello previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

Nel caso, invece, in cui tale Società prevedesse un gettone di presenza inferiore a quello tempo per tempo riconosciuto dalla Banca per le proprie sedute di organi societari, la Banca riconoscerà, per ogni seduta degli organi societari cui partecipano, un importo ad integrazione fino a concorrenza dell'importo del gettone di presenza previsto per le sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Etica.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio Individuale e Consolidato di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) SINDACI

I Sindaci di **Banca Etica** ed **Etica Sgr** sono destinatari, rispettivamente ai sensi dell'art. 41 dello Statuto Sociale e dell'art. 2402 c.c.:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente del Collegio e per i sindaci effettivi, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo, nonché per i componenti del Collegio Sindacale di Banca Etica anche eventualmente del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali né di compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici.

I Sindaci di **Cresud Spa** sono destinatari di un importo fisso annuale determinato dall'Assemblea del maggio 2021, in euro 4.000,00 (quattromila/00), oltre ai contributi per la cassa previdenziale delle categoria professionale di competenza ed iva per ciascuno dei sindaci effettivi, per ciascun esercizio sociale, con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio.



I Sindaci della Capogruppo dispongono di una polizza assicurativa “infortuni” e di una polizza assicurativa “D&O”.

I Sindaci di Etica Sgr e Cresud Spa dispongono di una polizza assicurativa “D&O” “responsabilità civile”.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio Individuale e Consolidato di esercizio di ciascuna componente del Gruppo nell’ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.3) COMITATO DI CONTROLLO SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA COSTITUITO AI SENSI DEL D.LGS. 231/01 (ORGANISMO DI VIGILANZA)

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri legati all’impegno reso in termini di professionalità e di tempo, nonché della normativa interna vigente.

Per la **Capogruppo** il riconoscimento economico è stato previsto dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2022 per la figura del Presidente dell’OdV e del consigliere del CdA che è componente dell’OdV. Gli altri componenti del Comitato sono o personale dipendente o appartenenti ad altri organismi societari e non è prevista una remunerazione specifica per tale incarico.

Per **Etica Sgr**: per i membri dell’Organismo di Vigilanza (OdV) costituito ai sensi del D.lgs. 231/01 è previsto come riconoscimento economico un compenso fisso, deliberato dal CDA nel 2021. Tale compenso è riconosciuto al Presidente (Presidente del Collegio Sindacale della Società) e al secondo componente dell’OdV che è consigliere; il terzo componente dell’Organismo non percepisce alcun compenso essendo dipendente della società.

B.4) SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Per **Banca Etica, Etica Sgr e Cresud SpA** il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010 è determinato dall’Assemblea all’atto del conferimento dell’incarico e per l’intera durata dello stesso, in linea con i compensi di mercato, sentito il Collegio Sindacale.

C. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE VERSO IL PERSONALE DIPENDENTE

Quanto definito nell’ambito della presente sezione è da ritenersi di carattere generale e come tale trova applicazione nei confronti di tutte le categorie di personale dipendente, salvo diverse determinazioni nello specifico evidenziate.

Le informazioni qui riportate rispondono a quanto richiesto dal Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea:

Tabella EU REMA - Informativa qualitativa - Punto a) “Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni”

A tal fine si precisa che:

- l’ambito di applicazione delle politiche di remunerazione definite dal presente documento è il Gruppo nella sua interezza ed è applicabile sia per il personale Italia che Spagna (con le specifiche riportate al successivo capitolo I) , senza distinzioni di alcun tipo tra le categorie di personale ad eccezione della definizione del premio aziendale dei Dirigenti (vedi Paragrafo D.2.1);

- il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio corrisponde al personale più rilevante definito al Paragrafo A.

La Capogruppo Banca Etica, Etica Sgr e Cresud SpA, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni e dal Regolamento sopracitato, hanno definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, nel rispetto della normativa applicabile. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che il Gruppo ha adottato si pongono in linea con i principi dichiarati nei codici etici delle società e con la Policy delle Risorse Umane di Gruppo deliberata dal CdA della capogruppo il 14 ottobre 2014 e ss. agg, nonché con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e per il Gruppo.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti di Banca Etica trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte dell'Assemblea, del Comitato Remunerazioni di Gruppo, del Comitato Risorse Umane di Gruppo, della Direzione Generale e delle Funzioni di controllo, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma soprattutto sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamati a esprimersi.

A tali Organi e Funzioni è inoltre richiesto di esprimersi sulla correttezza delle Politiche e prassi di remunerazione.

In particolare:

C.1 L'ASSEMBLEA

Per **Banca Etica** l'Assemblea Ordinaria dei soci, così come previsto dallo Statuto all'art. 25 bis:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e alle Amministratrici ed alla Società di revisione incaricata del controllo contabile, secondo quanto previsto rispettivamente dall'art. 34 e 43 bis dello Statuto;
- determina la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci e alle Sindache, secondo quanto previsto dall'art. 41 dello stesso statuto;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratrici e amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci e delle Sindache, e del personale legato alla società da rapporti di lavoro subordinato e non subordinato;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Annualmente a cura del Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'Assemblea di bilancio, dovrà essere data adeguata informativa relativamente all'attuazione delle politiche di remunerazione approvate. Sono in ogni caso esclusi compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici per i componenti il collegio sindacale.

L'Assemblea sociale del 14 maggio 2022 di Bologna e Valladolid ha deliberato:

- il Documento "Politiche e Prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica";
- il piano attribuzione di n. 5 azione a tutto il personale del Gruppo.

Per **Etica Sgr**, secondo quanto prevede lo Statuto in vigore, approvato dall'Assemblea dei Soci del 27 maggio 2020, l'Assemblea:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- delibera su tutte le materie rimesse ai sensi di legge e dello Statuto;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari in favore di amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori/trici non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;



- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

All'Assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

Per **Cresud Spa** l'Assemblea ordinaria nomina gli amministratori, i sindaci ed il presidente del Collegio sindacale e ne determina il compenso, nel rispetto dello Statuto e delle disposizioni di legge applicabili.

C.2 I CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di **Banca Etica e di Etica Sgr**, come previsto dalla normativa, assicurano che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano delineati secondo criteri chiari e misurabili e coerenti con le scelte complessive della Banca e di Etica Sgr in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalle Disposizioni¹³ e dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea delle persone socie, nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte sempre dall'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione di **Banca Etica**:

- delibera la nomina, la revoca e la determinazione del compenso del/la Direttore/Direttrice Generale e degli altri/delle altre componenti la Direzione Generale;
- la nomina e la revoca dei/delle responsabili delle funzioni di controllo interno e, in caso di esternalizzazione delle stesse, dei/delle loro referenti, previo parere del Collegio Sindacale;
- inoltre provvede, direttamente o mediante delega al Direttore/trice Generale, in materia di assunzione, compensi, promozioni, provvedimenti disciplinari e licenziamento dei/delle dipendenti e dei collaboratori/trici della società.

Inoltre, il CdA definisce il sistema di remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo così come previsto dalla Circolare 285 - Prima Parte - Titolo IV - Cap. 2 - Sez. II - Par. 2.

Nel 2024 il CdA di **Banca Etica** ha discusso e poi deliberato il documento delle "Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Banca Etica a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori/trici non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" riferito all'anno 2023, nella seduta del 28/03/2024.

Inoltre, il CdA della Capogruppo, previo parere del Comitato di Remunerazione, ha trattato i temi inerenti le remunerazioni nelle seguenti sedute:

- **07/02/23:**
 - passaggio alla categoria di dirigente del sig. Enrico Scapin, Responsabile Funzione Internal Audit (già personale più rilevante)
 - informativa sulla job evaluation

¹³ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 37° aggiornamento pubblicato il 21 novembre 2021 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione II, 2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per la remunerazione.

- **07/03/23:**
 - nomina della sig.ra Chiara Meconi quale Responsabile della Funzione Internal Audit a decorrere dal 1 luglio 2023

- **30/03/23:**
 - personale più rilevante
 - documento Politiche e Prassi di Remunerazione di Gruppo

- **09/05/23:**
 - assegnazione del premio a Direttore Generale e Vice Direttore Generale
 - nomina della sig.ra Angela Micheli quale Responsabile della Funzione Compliance a decorrere dal 1 luglio 2023 con particolare riguardo all'inquadramento

- **13/06/23:**
 - assegnazione del premio a Enrico Scapin

- **12/09/23:**
 - aggiornamento riflessioni Comitato Remunerazioni e Comitato Nomine

- **07/11/23:**
 - nomina della Sig.ra Antonella Biondo quale responsabile AML di Gruppo

Per **Etica Sgr** il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione deliberati nel citato documento siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termine di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Per il Consiglio di Amministrazione di **Cresud Spa** non vi sono evidenze specifiche in materia di politiche retributive, ma si fa riferimento, in senso lato, ai poteri assegnati in termini di ordinaria amministrazione.

C.3 IL COMITATO REMUNERAZIONI DI GRUPPO

Il **CdA della Capogruppo**, con delibera del 9 giugno 2020, aggiornata in data 15 dicembre 2020 e 29 marzo 2022, ha definito di dotarsi del Comitato Remunerazioni di Gruppo che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, tenendo debitamente conto delle sue specificità sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle specifiche disposizioni del regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF allo stesso applicabili.

Il Comitato è composto da tre a cinque componenti, scelti fra i Consiglieri di Amministrazione, tutti non esecutivi ed in maggioranza dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147 ter co. 4 e 148 co. 3 del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della Finanza, dalla Circolare Banca d'Italia 263/2006, Titolo V capitolo 5 nonché dall'art. 31 dello Statuto della Banca.

I componenti del Comitato inoltre possiedono collettivamente conoscenze, capacità e competenze adeguate, in senso ampio, sulle politiche e prassi di remunerazione.

Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive, a supporto del Consiglio di Amministrazione della Banca e delle società del Gruppo Banca Etica, per la determinazione dei compensi degli Amministratori e della Direzione Generale, nonché sulle politiche di remunerazione del personale.

In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del del gruppo;



- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal Consiglio di Amministrazione e da sottoporre alle Assemblee delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante “personale più rilevante” individuato;
- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al consiglio di amministrazione e all’assemblea dei soci;
- si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. In particolare si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sulle logiche e sugli strumenti che definiscono il sistema premiante di volta in volta adottato e sull’accertamento delle condizioni poste per l’erogazione dei compensi;
- verifica la tenuta del sistema di remunerazione rispetto ai rischi reddituali, patrimoniali e di liquidità sia con simulazioni prospettiche che retroattive;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo;
- supporta il CdA nell’analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone alla sua verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull’attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all’Assemblea.

C.4 IL COMITATO RISCHI DI GRUPPO

Sempre con delibera del 9 giugno 2020, aggiornata in data 15 dicembre 2020 il CdA della Capogruppo ha definito di dotarsi del **Comitato Rischi di Gruppo** che svolge funzioni anche per Etica sgr, società controllata, con le stesse caratteristiche del Comitato Remunerazioni in termini di numero dei componenti, indipendenza e professionalità degli stessi.

Tra gli altri compiti il Comitato Rischi accerta, ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, che i criteri sottesi al sistema di remunerazione della banca siano coerenti con il RAF di Gruppo.

C.5 IL COMITATO RISORSE UMANE DI GRUPPO

Dal febbraio 2016 (delibera del CdA del 8/2/2016) il Gruppo si è avvalso di un Comitato per le Politiche del Personale di Gruppo, disciplinato nel Regolamento di struttura di Banca Etica.

La delibera del CdA della Capogruppo del 7 febbraio 2023 ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

La delibera del Cda dell’8/2/2024 ne ha aggiornato la denominazione in “Comitato Risorse Umane di Gruppo”.

Il Comitato ha come obiettivi:

- definire le politiche e le prassi della funzione HR di Gruppo;
- gestire l’esercizio delle responsabilità nei rapporti infra gruppo;
- monitorare il funzionamento della struttura HR e lo stato di avanzamento delle attività.

Al Comitato partecipano:

- la persona del CdA della Capogruppo con delega al personale;
- i Direttori Generali delle società del Gruppo;
- l’HR Director di Gruppo che lo presiede.

Il Comitato riporta per le delibere di competenza ai Comitati endoconsiliari competenti e al CdA della Capogruppo e viene consultato dalla Direzione Generale della stessa in occasione della stipula di accordi con le Organizzazioni Sindacali.

C.6 I DIRETTORI / LE DIRETTRICI GENERALI

Il Direttore / Direttrice Generale, così come previsto dall'art.47 dello Statuto di Banca Etica, è il capo dei/delle dipendenti e dei collaboratori/trici della Società e, sulla base delle deleghe affidategli dal Consiglio di Amministrazione, provvede in materia di assunzione, compensi, promozione, provvedimenti disciplinari e licenziamento di tali soggetti.

Ha in ogni caso potere di proposta al Consiglio di Amministrazione per le medesime materie.

Dal 2016, con la seduta del 8 febbraio, il CdA di **Banca Etica** ha deliberato di delegare al Direttore/Direttrice Generale tutte le decisioni relative a assunzioni (ad eccezione di quanto previsto dal punto 2.1 del Regolamento del Personale¹⁴, compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari del personale rientrante nelle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi.

Il CdA ha mantenuto il potere di delibera, su proposta del Direttore / Direttrice Generale, per le medesime materie con riferimento al personale dirigente e per il licenziamento con riferimento a tutti i/le dipendenti.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali ABI per il personale italiano di Banca Etica e di Etica Sgr, CCNL Terziario/Commercio per Cresud Spa¹⁵, ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dal Direttore / Direttrice Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione e garantendo la coerenza con le Politiche enunciate nel presente documento.

Per **Etica Sgr**, l'Assemblea Straordinaria del 26 aprile 2018 ha approvato modifiche allo Statuto della Società riguardanti esclusivamente i poteri del Direttore / Direttrice Generale in materia di personale. Tali modifiche sono state recepite dal Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr con la delibera del 30 maggio 2018 che ha approvato un nuovo schema generale dei poteri conferendo, in base a quanto previsto dallo Statuto, al Direttore / Direttrice Generale i poteri per provvedere in materia di assunzioni, compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari (escluso il licenziamento) per tutto il personale dipendente rientrante nelle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

È stata mantenuta la possibilità per il Direttore / Direttrice Generale di proporre al Consiglio di Amministrazione in materia di assunzione, compensi, promozioni e provvedimenti disciplinari con riferimento ai dirigenti. Gli unici dipendenti inquadrati come dirigenti sono il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e il Responsabile della Funzione Risk Management.

C.7 LE FUNZIONI DI CONTROLLO

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo (c.d. FAC) in collaborazione con la Funzione chiamata a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto, non solo formale, ma anche sostanziale, delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

¹⁴ La direzione ha la possibilità di proporre al CdA di derogare all'iter ordinario previsto per le selezioni quando siano già stati individuati candidati idonei, a seguito di contatti diretti della banca di persone oggettivamente in possesso dei requisiti curriculari, esperienziali e valoriali ricercati (intuitu personae). In questi casi l'assunzione deve essere deliberata dal CdA.

¹⁵ Nel corso del 2024 si prevede il passaggio del personale dipendente di Cresud al CCNL ABI



Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Gestione dei rischi (Funzione Risk Management) supporta il Consiglio di Amministrazione
 - nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca;
 - nel verificare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF;
 - nella definizione di indicatori di rischio e meccanismi di correzione (rif. Circolare 285 - Prima Parte - Titolo IV - Cap. 2 - Sez. II - Par. 3).
- la Funzione di Revisione Interna (Funzione Internal Audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi (con verifica dei meccanismi di allineamento dei rischi così come definito dalla Circolare 285 - Prima Parte - Titolo IV - Cap. 2 - Sez. I - Par. 5) e salvaguardia del patrimonio dell'impresa, sottoponendo agli organi sociali e alla Direzione della Capogruppo le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Sempre nell'ottica del presidiare l'allineamento alle politiche approvate e alle normative in essere, la Funzione Internal Audit, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane di Gruppo, condurrà verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Verrà richiesto, in ogni caso, sempre al personale più rilevante, attraverso specifiche autocertificazioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

In **Etica Sgr**:

- Funzione di Conformità (Compliance): verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico o altri standard di condotta applicabili al gestore in modo da poter contenere gli eventuali rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- Funzione di controllo del rischio (Risk Management): valuta l'impatto delle varie figure sul profilo di rischio della società e come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi in funzione degli eventuali rischi. A questo proposito si precisa che avendo delegato la gestione finanziaria dei fondi l'attività di controllo del Risk Management non si esercita della retribuzione variabile del gestore;
- Funzione di Revisione Interna (Internal Audit): la funzione di revisione interna, accentrata alla Capogruppo, verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea annualmente.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

C.8 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

In conformità con le indicazioni delle Disposizioni, si segnala come il Gruppo si sia dotato negli anni di indicatori di monitoraggio delle dinamiche di remunerazione di genere presenti nei Bilanci integrati di Banca Etica ed Etica sgr, pubblicati annualmente nei siti istituzionali.

Dal 2021 inoltre il gruppo si è dotato di uno strumento denominato “Osservatorio di genere”, che ha l’obiettivo di monitorare l’evoluzione storica delle principali dinamiche organizzative legate direttamente o indirettamente alle politiche di remunerazione di tutto il personale (compreso quindi anche il personale più rilevante), in particolare in termini di remunerazioni medie, inquadramenti, ruoli di responsabilità. Questo sia con una lettura consolidata che per singole realtà.

Lo strumento è stato portato all’attenzione del CdA della capogruppo nella sua seduta del 07 novembre 2023.

Inoltre in data 2 maggio 2022 (confermate con audit del 9 maggio 2023) il Gruppo Banca Etica ha ottenuto la certificazione ISO 30145:2021 Diversity and Inclusion Management e la dichiarazione di verifica di adozione degli indicatori di certificazione Uni:PdR 125:2022 - Linee guida sui sistemi di gestione per la parità di genere.

Inoltre nel Piano strategico 2021 - 2024 il Gruppo si è dotato di obiettivi quantitativi sul tema che, nello specifico sono:

- % donne con posizione di responsabilità - % donne nel totale della popolazione (-15< punti <x< 15 punti per il 2023);
- Gender pay gap per i quadri di 3° e 4° livello (90% <x< 110%);
quale preciso impegno a monitorare e a sviluppare politiche di remunerazione attente alla questione di genere.

Alla luce delle Disposizioni di Vigilanza, il Regolamento del Comitato Remunerazioni è stato integrato con delibera del 29/3/2022, prevedendo tra le sue funzioni anche l’analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoponendo alla sua verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo, ferma restando l’obbligo di rendicontazione verso il Consiglio di Amministrazione quale organo di gestione, che ne acquisisce le risultanze.

Si precisa infine come le modalità di calcolo del divario retributivo di genere, viene eseguito nel rispetto delle indicazioni contenute nella Circolare 285 - PP - Titolo IV - Cap. 2 - Sez. I - Par. 5.1.

Con i diversi strumenti sopra descritti il Gruppo ritiene di poter monitorare con attenzione tutti i processi attinenti direttamente o indirettamente alle remunerazioni, al fine di garantire l’aderenza alle previsioni normative in termini di neutralità delle politiche di remunerazioni rispetto al genere.

Infine in data 7 febbraio 2023 il CdA ha adottato una specifica Policy D&I quale parte integrativa della Policy Risorse Umane di Gruppo.

D. PERSONALE DIPENDENTE

Le considerazioni di seguito riportate sono applicate a tutto il personale dipendente del Gruppo e, pertanto, sono valide anche per il personale più rilevante.

Quanto riportato nel presente paragrafo, risponde alle previsioni di informativa prevista per la Tabella EU REMA di cui all’Allegato XXXIII del Regolamento di esecuzione UE 2021/637 della Commissione Europea e, precisamente:

Tabella EU REMA - Informativa qualitativa

Punto b) “Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante”;

Punto c) “Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione”;

Punto d) “Rapporti tra le componenti fissa e variabile della retribuzione”;

Punto e) “Descrizione del modo in cui l’ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione”;

Punto f) “Descrizione delle modalità secondo cui l’ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine”;

Punto g) “La descrizione dei parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile”.



Come già specificato in precedenza, il Gruppo assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile di tutto il personale comprese le retribuzioni del Direttore/Direttrice Generale e delle altre persone dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla normativa.

La struttura retributiva riservata al personale dipendente è strutturata sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa e i benefit;
- la remunerazione variabile;
- il riconoscimento di beni e servizi in welfare aziendale.

Il peso di tutte le componenti variabili riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 15% della retribuzione annua lorda dei medesimi soggetti.

D.1 COMPENSO FISSO

Il trattamento economico fisso – cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti – in linea con quanto stabilito nei CCNL di riferimento – sia per i dirigenti che per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipende dalle competenze maturate negli anni e dalla professionalità acquisita nel tempo.

I Consigli di Amministrazione, e le Direzioni, compatibilmente con i poteri attribuiti, possono intervenire sulla componente fissa della retribuzione, tenendo conto dell'importanza strategica della risorsa e della qualità del lavoro svolto dalla stessa.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali erogazioni, connesse all'anzianità di servizio previste dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro o dalla Normativa Interna (quali ad esempio le indennità di trasferimento, indennità di mensa, compenso per prestazioni aggiuntive dei QD), ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute e motivate al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam, mejora volontaria per i/le dipendenti spagnoli/e, indennità per preavviso superiore) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ad esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, "Prima Alto Cargo" e, dal 2024, per tutti i/le responsabili spagnoli/e che abbiano almeno una persona da gestire, un'indennità chiamata "Prima Responsible").
- In merito a quest'ultimo punto il CdA della Banca ha deliberato nella sua seduta del 20/7/2021 (aggiornato il 8/8/2022 per gli incarichi ad interim) uno specifico strumento che, attraverso un paniere di indicatori, individua le misure delle indennità riconosciute, sulla base del rischio gestito, nella misura massima di Euro 8.000 per incarico, previsti da normativa e per gli incarichi ad interim, assegnati a personale dipendente.
- benefits: forme di retribuzione in natura presenti nella contrattazione collettiva, quali sono i buoni pasto (ayuda alimentare in Spagna) e/o quelle comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente finalizzate, ad esempio, a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. comodato d'uso di immobile).

La normativa interna di Banca Etica, alla luce delle indicazioni già impartite al personale, tendenti a favorire l'uso dei mezzi pubblici per gli spostamenti legati sia alle missioni aziendali sia ai tragitti casa - lavoro, ha deliberato in data 10/03/2020, l'esclusivo uso collettivo delle auto in dotazione e che pertanto non vi siano assegnazioni di autovettura ad personam in benefit. Le eventuali deroghe sono di competenza del CdA.

La contrattazione collettiva di lavoro e la contrattazione di secondo livello inoltre, dispongono in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale: vengono riconosciuti infatti a tutti i dipendenti una polizza infortuni professionale ed una extraprofessionale (quest'ultima solo per la Capogruppo), una polizza sanitaria e una polizza per Long Term Care (per la Capogruppo ed Etica Sgr).

Banca Etica, così come si è già detto a proposito degli Amministratori, si è dotata di un regolamento che disciplina gli emolumenti e i limiti di cumulo degli incarichi a Consigliere presso le società partecipate. In particolare tale regolamento prevede che i/le dipendenti della Banca, che su incarico della stessa siedono in Consigli di Amministrazione di società partecipate, debbano devolvere alla Banca ogni compenso che, in qualunque forma, dovessero percepire dalla Società stessa.

Anche per questi compensi il CdA della Banca, sempre nella seduta del 20/7/2021 si è dotata di uno strumento che, attraverso un paniere di indicatori, oggettivizza il riconoscimento dell'indennità di incarico, nella misura massima di Euro 5.000, riferita alle responsabilità gestite.

Per tutto il personale più rilevante e per le persone dipendenti delegate dalla Capogruppo in società controllate è prevista inoltre una polizza assicurativa D&O derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

In **Etica Sgr** per i ruoli di Direttore Generale e Vice Direttore e per le figure che operano su delega diretta del Consiglio di Amministrazione è prevista una polizza assicurativa D&O derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa.

In **Cresud Spa** sono previste le previsioni retributive definite dal CCNL di riferimento (CCNL terziario e commercio), oltre che le stesse coperture assicurative previste dalla Capogruppo.

D.2 COMPENSO VARIABILE

Al fine di:

- considerare il necessario conseguimento/mantenimento di adeguati coefficienti patrimoniali, attuali e prospettici;
- condizionare la remunerazione variabile ad indicatori che misurano i rischi correnti e futuri di liquidità, di redditività, di non adeguata patrimonializzazione e di crescente deterioramento dei crediti per la Capogruppo, rispetto al patrimonio della società;

tutta la remunerazione variabile in generale è assoggettata ai criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale a tutto il personale delle società del Gruppo.

In generale, ai/alle dipendenti del Gruppo Banca Etica non è consentito di avvalersi di strategie di copertura personale al fine di inficiare gli effetti di allineamento al rischio dei meccanismi di retribuzione variabile.

Il compenso variabile, esteso al solo personale dipendente, è correlato, come di seguito specificato, a risultati aziendali raggiunti dalle Società di appartenenza nel corso dell'anno, alle responsabilità individuali e alla qualità del lavoro svolto in termini di efficacia ed efficienza.

Per i/le Dirigenti, a partire dal 2024, nell'ambito delle *"Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022"* si prevede che all'interno del processo di valutazione vengano assegnati e monitorati specifici obiettivi ESG definiti annualmente, alla luce delle indicazioni del Piano strategico e del documento definito *I.A.F. - Impact Appetite Framework*. Il loro peso sarà pari al 15% dell'insieme degli obiettivi assegnati. Il grado di raggiungimento degli stessi sarà uno degli elementi per definire la parte variabile della remunerazione, in primis il premio aziendale (erogazione 2025).

In linea con gli Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 non è previsto alcun sistema incentivante per tutte le persone lavoratrici dipendenti, compresi quindi anche i soggetti rilevanti. Pertanto vengono rispettate le indicazioni della normativa che invita *"a non creare conflitti di interesse o incentivi che possono indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente"*¹⁶.

¹⁶ Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023).



La parte variabile è composta esclusivamente da:

- il premio aziendale, per i quadri direttivi e le aree professionali e per le persone dirigenti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento, come di seguito specificato;
- eventuale ulteriore erogazione connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del lavoro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali, come di seguito specificato;
- eventuali erogazioni straordinarie una tantum (erogate anche nella modalità del fringe benefit), deliberate dalla Direzione o dal CdA o frutto di accordi sindacali, in caso di specifiche situazioni aziendali o per riconoscimenti di risultati aziendali o di gruppo particolarmente significativi;
- eventuale forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell'instaurazione del rapporto (compenso di ingresso, cd welcome bonus);
- eventuali patti di stabilità.

Si ribadisce come, al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza che la componente variabile complessiva annua lorda può assumere rispetto alla remunerazione fissa complessiva annua lorda. Tale valore limite è pari al 15%.

Specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Intermediario, di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, per Etica Sgr o per Cresud o di violazione delle Istruzioni di Vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il/la dipendente è obbligato/a alla restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale obbligo è circoscritto a 5 anni successivi alla corresponsione.

La remunerazione variabile del personale è soggetta per il 100% a meccanismi di differimento che, alla luce della contenuta percentuale di quota di remunerazione variabile erogabile rispetto alla retribuzione fissa, è individuato nell'esercizio successivo, rispetto alla loro maturazione.

Inoltre la remunerazione variabile risponde a meccanismi di correzione ex- post (cd. malus) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare, etc.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano attraverso la pubblicazione del presente documento nelle intranet aziendali, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.

La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato, all'interno dei colloqui previsti nel processo di valutazione.

D.2.1 Premio aziendale

In riferimento a **Banca Etica**:

- per i/le **Dirigenti**: il CCNL di riferimento, all'art. 10, prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria). Poiché la disposizione contrattuale non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preciso meccanismo di calcolo che è stato deliberato nella seduta del 30 marzo 2021 ed è così definito:
 - viene determinata la base di calcolo come segue: retribuzione lorda mensile alla quale viene applicato il coefficiente di rivalutazione individuato per la definizione del premio erogato ai/alle dipendenti (rif. Accordo sindacale del 10 febbraio 2017);
 - alla base di calcolo così definita si applica il seguente meccanismo di determinazione del premio:
 - il 70% della base di calcolo;

- una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione complessiva da parte del CdA degli obiettivi assegnati ai/alle Dirigenti ad inizio anno, all'interno dello specifico processo di valutazione a loro dedicato.

Tale meccanismo può permettere il raggiungimento massimo del 150% della base di calcolo. L'ammontare puntuale del Premio aziendale sarà definito in apposita seduta del CdA, fermi restando i principi del documento sulle politiche retributive.

Le informazioni sul compenso corrisposto ai/alle Dirigenti sono riportate nella Nota integrativa al Bilancio individuale e consolidato di esercizio di ciascuna componente del gruppo.

- per i **Quadri Direttivi e le Aree Professionali della Capogruppo**: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento per il personale italiano. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Capogruppo nell'anno di misurazione.

Con accordo sindacale del 10 febbraio 2017 è stato definito il nuovo sistema di calcolo del Premio aziendale, riferito ai risultati di bilancio 2016 e per gli anni successivi.

Il sistema di calcolo ha individuato indicatori di performance che siano:

- maggiormente in linea con le specificità della mission aziendale;
- misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla funzione risk management, così come previsto dalla normativa vigente.

Al fine di condizionare la remunerazione variabile ad indicatori che misurano i rischi di liquidità, di redditività e di patrimonializzazione, il premio è assoggettato a requisiti di soglia minimi e vengono applicati meccanismi di soglia minimi che sono riferiti a:

- utile netto (redditività);
- texas ratio (patrimonializzazione);
- LCR (liquidità).

L'ammontare del Premio viene determinato annualmente applicando, alle fasce di retribuzione, indicatori su orizzonti temporali pluriennali (con l'applicazione della media mobile sul triennio, compreso l'anno di riferimento) rappresentativi del valore aggiunto prodotto dall'attività di Banca Etica, in termini di:

- redditività;
- capitalizzazione;
- efficienza;
- impatto sociale;
- partecipazione;
- impatto ambientale.

In riferimento a **Etica Sgr**

- per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.48 del CCNL di riferimento. La determinazione è demandata alla contrattazione di secondo livello in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'anno di misurazione;
- per i/le Dirigenti: il CCNL di riferimento prevede che sia l'impresa a stabilire i criteri per l'attribuzione di un premio aziendale ai dirigenti (informandone gli organismi sindacali di categoria).

Sulla base di quanto sopra, l'ammontare del Premio, per tutte le persone dipendenti di Etica SGR, compresi i/le Dirigenti, viene determinato annualmente sulla base di tre principali indicatori:

- ROE (indicatore di redditività);
- Rapporto cost/income (rapporto tra i costi operativi e il margine di intermediazione);
- la combinazione di tre indicatori di carattere ambientale (consumo di carta ad uso interno, di toner e di elettricità).

Per la determinazione del Premio 2023 dei dirigenti si applicano criteri analoghi a quelli definiti dalla Capogruppo secondo il seguente meccanismo di determinazione del premio:

- il 70% della base di calcolo;
- a cui andrà sommata una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione complessiva da parte del CdA degli obiettivi assegnati ai/alle Dirigenti ad inizio anno, all'interno dello specifico processo di valutazione a loro dedicato.



Tale meccanismo può permettere il raggiungimento massimo del 150% della base di calcolo. L'ammontare puntuale del Premio aziendale sarà definito in apposita seduta del CdA, fermi restando i principi del documento sulle politiche retributive.

L'erogazione del premio aziendale avviene solo a condizione che il bilancio della Società sia in utile e che detta erogazione non porti in perdita il risultato finale.

In ottemperanza alle disposizioni vigenti, già dall'esercizio 2020, risultano rispettate le due nuove soglie di seguito esposte:

- il premio è erogato a condizione che il patrimonio di vigilanza sia superiore di almeno due volte il requisito patrimoniale previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- il premio è erogato a condizione che la sommatoria delle giacenze dei c/c disponibili e dei Crediti a breve dedotti i Debiti a breve, sia superiore all'ammontare del premio.

In conseguenza di ciò, si è deciso di inserire i due parametri come elementi di condizione dell'erogazione del premio stesso, inserendoli nel nuovo CIA (contratto integrativo aziendale) in revisione nel 2024.

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell'Area Amministrazione del Personale (ora Area Gestione Risorse Umane) e dell'Area Amministrazione Controllo e Sostenibilità, condivisa con il Consiglio di Amministrazione in data 18 ottobre 2018, in accordo con le Organizzazioni Sindacali Territoriali, sono stati individuati gli indicatori di cui sopra finalizzati a misurare gli incrementi di redditività, efficienza e impatto ambientale nonché i criteri di determinazione del Premio ed è stato sottoscritto un nuovo accordo in data 10 dicembre 2018.

Dal 7 maggio 2018 per Banca Etica e dal 8 maggio 2018 per Etica Sgr sono stati sottoscritti annualmente accordi con le Organizzazioni Sindacali, a livello di gruppo bancario, per inserire la possibilità che parte del premio aziendale (già a partire dall'erogazione 2018 riferita ai risultati di esercizio del 2017) possa essere usufruito in servizi di welfare in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale, ai sensi della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità per l'anno 2016) e successiva Legge n. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017).

Pur essendo già presenti indicatori ESG negli attuali meccanismi di calcolo del premio aziendale sia di Banca Etica che di Etica Sgr, alla luce delle *"Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022"* si ritiene opportuno rafforzare quanto già previsto introducendo nuovi indicatori più sensibili a misurare l'effettivo impatto socio - ambientale, avvalendosi di:

- obiettivi ESG già presenti nel Piano Strategico di Gruppo 2021-2024
- indicatori ESG specifici per Etica Sgr e per Banca Etica (per quest'ultima già presenti nello IAF- IMPACT AP-PETITE FRAMEWORK)

Tale punto sarà già in attuazione con il Premio aziendale 2024 (in erogazione 2025) e oggetto di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali.

Inoltre il CdA della **Capogruppo**, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale, acquisito il parere positivo del Comitato Remunerazioni del 8 gennaio 2024, nell'adunanza del 16 gennaio 2024, in analogia con quanto erogato nel 2023 (a valere dell'esercizio 2022), ha deliberato di riconoscere a tutte le persone dipendenti del Gruppo, con sede di lavoro in Italia, e i/le Consulenti di Finanza Etica in essere al 31/12/2023 e che risulterà ancora dipendente alla data di assegnazione delle azioni, n. 5 azioni della Banca, per premiare il particolare impegno profuso durante l'anno, rafforzando così il legame identitario con il Gruppo Banca Etica.

Tale attribuzione di azioni a titolo di premio ha lo scopo di motivare le persone lavoratrici di Banca Etica (dipendenti e Consulenti di Finanza Etica) coinvolgendole nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, e di rafforzare il senso di appartenenza alla Banca e al Gruppo.

Essa costituisce uno strumento per accrescere il clima partecipativo dei soggetti beneficiari alla realizzazione delle strategie della Banca e del Gruppo, collegando una parte della remunerazione di questi soggetti alla partecipazione azionaria in Banca Etica.

Non viene previsto, in questi Piani di Attribuzione azioni, un periodo di retention (se non riferito alla possibilità di fruire dei benefici fiscali) per il personale più rilevante trattandosi sempre di assegnazioni di importo complessivo minimo, al di sotto di 1.000 Euro.

L'impegno economico è stato previsto nel bilancio di esercizio 2023 e, contrariamente agli anni precedenti, il riconoscimento non è più subordinato alla specifica deliberazione di approvazione dell'Assemblea dei Soci. Infatti, con l'innovazione legislativa intervenuta decorrenza dal 27 marzo 2024¹⁷ a favore dei cosiddetti Emittenti strumenti finanziari diffusi "non quotati" come la Banca, è stato abrogato tale adempimento.

Anche la partecipata Etica Sgr prevederà analogo Piano di Attribuzione Azioni per le proprie persone dipendenti con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo, in conformità con le menzionate indicazioni in materia del CDA della Capogruppo.

Analogha attribuzione di n. 5 azioni è prevista per i/le dipendenti di Cresud SpA, in conformità con le menzionate indicazioni in materia del CDA della Capogruppo.

D.2.2 Ulteriore erogazione connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del ruolo svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali.

Per Banca Etica:

A completamento della componente variabile della remunerazione, è prevista la possibilità di riconoscere, a fronte di prestazioni eccellenti e in ottica di motivazione e "retention", erogazioni una tantum (anche sotto forma di contributo per alta formazione fruita direttamente dalla persona lavoratrice) che - verificate le condizioni di accesso ("gate") e i principali indicatori di performance di Gruppo e aziendali - sono connesse alla qualità del lavoro svolto, monitorata dal "Sistema di Valutazione", in coerenza con le linee guida della Capogruppo e dei costi previsti a budget e secondo criteri di selettività e di merito.

Per i/le Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione. Per il restante personale dipendente il processo si colloca all'interno del sistema di valutazione annuale e prevede il coinvolgimento dei/delle responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate al Direttore/trice Generale, con la collaborazione della Funzione Risorse Umane di Gruppo.

Per Etica Sgr:

La possibilità di riconoscere erogazioni una tantum è connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non unicamente a risultati individuali. In particolare, l'erogazione consiste in "una tantum" di natura discrezionale e non continuativa, erogata in un'unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità e nell'ottica della valorizzazione della crescita professionale.

I criteri utilizzati per l'assegnazione dei riconoscimenti sono connessi alla qualità del lavoro svolto, monitorata dal sistema di valutazione che prevede l'assegnazione di obiettivi quali-quantitativi.

Per i/le Dirigenti tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale dipendente, le proposte di erogazione vengono avanzate al Direttore/trice Generale dai/dalle Responsabili d'Area e dal Vice Direttore/trice Generale, generalmente al termine della valutazione annuale dei loro collaboratori/trici. Il Direttore Generale con la collaborazione della Responsabile dell'Area Amministrazione del Personale, valutate le richieste, decide in merito, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

¹⁷ Legge 5 marzo 2024, nr. 21 - Interventi a sostegno della competitività dei capitali e delega al Governo per la riforma organica delle disposizioni in materia di mercati dei capitali recate dal testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e delle disposizioni in materia di società di capitali contenute nel codice civile applicabili anche agli emittenti; in particolare, l'art. 4 (Riforma della disciplina degli Emittenti strumenti finanziari diffusi).



L'ulteriore erogazione, in quanto componente variabile della remunerazione, deve sottostare al limite previsto della percentuale del 15% della parte variabile sulla parte fissa.

Etica Sgr esternalizza la gestione finanziaria dei propri OICVM ad Anima Sgr, non ha personale che gestisce direttamente i portafogli degli OICVM, non prevede premi correlati a piani di incentivazione a lungo termine per tale gestione.

Di conseguenza non prevede che almeno il 50% della componente variabile sia corrisposta in quote o azioni degli OICVM gestiti.

D.2.3 Eventuale welcome bonus erogato secondo la normativa vigente.

Si specifica che il riconoscimento di eventuali "welcome bonus" è da considerarsi eccezionale e riconosciuto solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, garantendo la coerenza con la complessiva impostazione della Politica di Remunerazione di Gruppo.

D.2.4 Compensi in caso di conclusione del rapporto di lavoro

A tutto il personale dipendente del Gruppo compete il Trattamento di Fine Rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL di riferimento.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Il Gruppo Banca Etica non prevede la possibilità di erogare i cosiddetti Golden Parachute definiti da Banca d'Italia e dal Regolamento Congiunto come tutti i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti individualmente in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica corrisposti al "personale più rilevante".

Fanno eccezione gli eventuali importi riconosciuti in forza di un accordo tra le società del Gruppo ed il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale che, fatte salve le previsioni di legge e le previsioni e le procedure conciliative definite dal CCNL Dirigenti del Credito vigente, sono calcolati secondo la seguente formula:

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

Dove:

RGMM = retribuzione globale media mensile, data da Retribuzione Annuale Lorda/13 + media del compenso variabile percepita negli ultimi tre anni precedenti la cessazione, con una logica "per cassa"/13

AS = Anni completi di servizio. Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto essi saranno convenzionalmente considerati in misura non inferiore a 5 e non superiore a 18

FC = fattori correttivi determinati con discrezionalità motivata, con riferimento a fatti e dati oggettivi sommando algebricamente fattori individuali relativi a:

- performance (range tra - 10 e + 10)
- comportamenti professionali: (range tra - 10 e + 10)
- impatti sociali (carichi familiari e età); (range tra - 10 e + 10)
- specifiche circostanze ed interesse aziendale; (range tra - 10 e + 10)
- assunzione di impegni aggiuntivi / non standard (range tra - 10 e + 10)

Il fattore correttivo così determinato può variare tra - 50% a + 50%

Come espressamente previsto dalle Disposizioni¹⁸ tali importi, così come il TFR e l'indennità di mancato preavviso nei limiti determinati dalla legge, non entrano nel calcolo del limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

Per tutto il personale non sono previsti altri compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad eccezione dell'eventuale penale forfettaria definita all'interno dei Patti di Stabilità.

¹⁸ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 – 25° aggiornamento pubblicato il 23 ottobre 2018 – Parte prima Titolo IV – Capitolo 2, - Sezione III, 2.2.2. Golden Parachute

D.2.5 Patti di stabilità

I patti di stabilità sono strumenti contrattuali che possono essere utilizzati per garantire il reciproco impegno della stabilità del rapporto di lavoro nei confronti del personale dipendente e per un massimo di 36 mesi totali.

La determinazione di tali riconoscimenti saranno debitamente motivati, così come previsto dalle Disposizioni sulla base dei fattori individuati dal Paragrafo 146 degli Orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione¹⁹.

Tali patti possono essere composti da:

- un eventuale riconoscimento da parte della Banca di un incremento retributivo progressivo, quale parte fissa della retribuzione;
- un eventuale importo una tantum (parte variabile della retribuzione) erogato dopo 12 e dopo 24 mesi di servizio;
- una penale forfettaria che si applica in caso di recesso anticipato da parte della persona dipendente o della Banca, a tutela e nell'interesse di entrambe le parti.

Inoltre, si segnala come le attività di formazione siano definite in coerenza con la politica di sviluppo delle Società del Gruppo ed implementate in seguito ad una analisi e verifica dei fabbisogni formativi da parte dei Direttori/Direttrici Generali e dei/delle Responsabili delle aree aziendali.

Le attività formative con un rilevante impatto sull'Azienda, o in termini economici o per frequenza in orario lavorativo, potranno essere soggette, prima dell'autorizzazione alla partecipazione, alla sottoscrizione da parte del dipendente di un "Patto di stabilità" la cui durata verrà definita in accordo tra le parti e che prevede, a carico del dipendente dimissionario, il costo complessivo della formazione sostenuto dalle Società del gruppo.

E. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione dei/delle responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata alle responsabilità e al ruolo ricoperto. La parte variabile della remunerazione rivolta a tale categoria di personale, è contenuta e non può comunque superare (come tutto il personale del gruppo) la misura del 15% della retribuzione annua fissa dei medesimi soggetti ed è soggetta alle clausole di claw back e malus. Tale previsione è estesa anche alle figure di responsabili nell'ambito delle risorse umane.

Per quanto riguarda la società partecipata **Etica Sgr**, la remunerazione dei/delle dipendenti con funzioni di controllo (Risk Manager e Responsabile Compliance e Antiriciclaggio) è allineata con quella degli altri/altre Responsabili di Area, mentre il Responsabile della Funzione Risk Management, in quanto divenuto dirigente, è stato inserito nel processo di valutazione e premialità delle persone dirigenti, utilizzando criteri di valutazione che si basano su obiettivi qualitativi delle Funzioni di Controllo.

Per quanto riguarda la funzione di Revisione interna, svolta dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e stabilita dai contratti in essere.

F. CONSULENTI DI FINANZA ETICA

Con delibera del 8 febbraio 2019 il CdA ha definito di avviare un nuovo rapporto di collaborazione, attraverso un contratto di agenzia in esclusiva, che interessa nuove figure di Consulenti finanziari il cui inserimento si è avviato nel corso del 2020, denominati "Consulente di Finanza Etica(CFE)".

In data 17/12/2019 il CdA ha inoltre deliberato un regolamento che definisce i riferimenti valoriali e pone le indicazioni generali per il quadro normativo interno riferito a queste figure.

¹⁹ Par. 146 Orientamenti EBA: Nel valutare e considerare se l'attribuzione di un bonus di mantenimento al personale più rilevante sia appropriata, gli enti e le autorità competenti possono tenere conto almeno di quanto segue:

- a. le preoccupazioni che comportano il rischio che un determinato membro del personale possa scegliere di lasciare l'ente;
- b. i motivi per cui il mantenimento di tale membro del personale è fondamentale per l'ente;
- c. le conseguenze se il membro del personale interessato lascia l'ente;
- d. se l'importo del bonus di mantenimento riconosciuto è necessario e proporzionato per trattenere il membro del personale interessato.



La remunerazione dei e delle CFE è calcolata su base provvigionale, attraverso una retrocessione in una misura percentuale definita per ogni prodotto e servizio, sulla base delle masse amministrative in capo alla clientela facente parte del portafoglio assegnato o acquisito.

La percentuale di tali retrocessioni per tipologia di prodotti è lineare e non aumenterà in base all'aumento dei volumi e, quindi, non sono presenti meccanismi incentivanti alla vendita.

Tale sistema di remunerazione rispetta pertanto le indicazioni degli "Orientamenti ESMA" in quanto *"non crea conflitti di interessi o incentivi che possono indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a discapito di un cliente²⁰"*. Non sono inoltre assegnati obiettivi commerciali che possono spingere i CFE a raccomandare soltanto determinati prodotti a discapito del migliore interesse dei clienti.

Con riferimento alle Disposizioni di Vigilanza, tali elementi della remunerazione sono da considerare come "componenti ricorrenti" ed equiparati alla remunerazione fissa del personale e, pertanto, la remunerazione dei e delle Consulenti di Finanza Etica è da considerare interamente come "ricorrente".

Al fine di garantire "un livello di vita dignitoso", in ossequio al nostro Codice Etico e ai Principi Generali del presente documento, è previsto, per un periodo iniziale del rapporto di collaborazione, un fatturato minimo annuale (concordato individualmente con i consulenti finanziari e, comunque, non inferiore a 20.000 Euro annuali).

Al fine di rispettare i rapporti tra remunerazione massima e remunerazione minima e media, previsti sempre nei Principi Generali, è definito un livello massimo di fatturato, non superiore a 100.000 Euro annuali.

Il contratto di agenzia prevederà inoltre una polizza sanitaria, condizioni agevolate su mutuo casa e prodotti di Banca Etica, tutele in caso di maternità o paternità.

G. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

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

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

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

H. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI RETRIBUZIONE AI SENSI DELLA NORMATIVA SULLA TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI

Come richiamato in premessa del presente Documento, il 19 marzo 2019 la Banca d'Italia ha pubblicato le Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, con le quali si sono apportate modifiche al provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" adottato il 29 luglio 2009, come successivamente modificato, in attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita (Sezione XI 2-quater).

All'interno e in applicazione di tale quadro normativo, vengono individuati come "soggetti rilevanti", ovvero il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica, le seguenti figure:

²⁰ Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 - punto 19

Unità Organizzativa	Ruolo	numero al 31/12/2023
Filiale	Responsabili	21
	Vice Responsabili	18
	Sostituti/e Responsabili	4
	Collaboratori/trici	107
Area Territoriale	Responsabili	4
	Collaboratori/trici	9
Ufficio Coordinamento Offerta fuori sede	Consulenti di Finanza Etica	16
Ufficio Sviluppo e orientamento crediti	Responsabile	1
	Collaboratori/trici	3
Ufficio Patrimoni Responsabili	Responsabile	1
	Collaboratori/trici	3
Ufficio C.A.R.E	Responsabile	1
	Vice Responsabile	1
	Collaboratori/trici Ufficio	47
Dipartimento Rete e Canali di Relazione	Responsabile	1
	Vice Responsabile	1
	Collaboratori/trici	3
Direzione Generale	Direttore Generale	1
	Vice Direttore Generale	1
per un totale di 243 soggetti rilevanti		

Al fine di rispondere alle previsioni della normativa sopracitata, si precisa che la banca adotta politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita che:

- sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- sono ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- non prevedono alcun sistema incentivante e premiante individuale fondato sull'esclusivo raggiungimento di obiettivi quantitativi e che non costituiscano in alcun modo incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti. A tal proposito si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile) e G (Consulenti di Finanza Etica) del presente paragrafo. In tal senso viene rispettato quanto richiesto dalla normativa in riferimento al punto 2-quater.1.
- per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio e alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione non si prevedono specifiche politiche retributive, ma vengono applicate le stesse previsioni in essere per tutto il personale. Anche in questo caso si richiama quanto precisato in dettaglio nel paragrafo D.2 (Personale Dipendente - Compenso variabile);
- a tutti i soggetti rilevanti è reso noto il contenuto della politica di remunerazione prima che essi siano preposti all'offerta di prodotti.



I. POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE – SPECIFICHE PER LA SUCCURSALE SPAGNA

Il presente documento risponde, per il personale di Fiare - Banca Etica (Succursale Spagna), alle previsioni della normativa spagnola:

- 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.

Le Politiche e le prassi descritte, come già specificato, valgono per tutto il personale del Gruppo, senza distinzione tra Italia e Spagna, ad eccezione di alcune particolarità che di seguito vengono puntualizzate:

• **Identificazione del personale più rilevante**

Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha individuato, tra i/le Responsabili di Unità Operative Rilevante, Garibi Soga Juan, in qualità del ruolo di Alto Cargo della Succursale Spagna.

• **Compenso fisso**

Al personale più rilevante, come a tutto il personale Spagna, vengono applicate le previsioni definite dal Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito e dalla normativa interna già rappresentata nel paragrafo D.1 (compenso fisso).

Il ruolo di Alto Cargo prevede il riconoscimento di un'indennità di ruolo denominata "Prima Alto Cargo" e, dal 2024, per tutti i/le responsabili spagnoli/e che abbiano almeno una persona da gestire, un'indennità chiamata "Prima Responsable".

• **Compenso variabile**

Al personale più rilevante, come a tutto il personale Spagna, vengono applicate le previsioni individuate nel paragrafo D.2 (compenso variabile).

L'importo del premio è definito sulla base di un accordo aziendale siglato con le rappresentanze dei lavoratori spagnoli, facendo riferimento agli stessi criteri stabiliti per il personale italiano sulla base dei dati di bilancio complessivi della Banca.

Inoltre, a valere del bilancio 2023, ma in erogazione nel 2024, a tutto per il personale con sede di lavoro in Spagna, compreso il personale più rilevante, viene riconosciuto un premio una tantum pari al controvalore delle 5 azioni assegnate dalla Banca alle singole persone lavoratrici con sede di lavoro in Italia, più un importo che compensi la tassazione, per le stesse motivazioni riportate nel paragrafo D.2.1. del presente documento.

BANCA POPOLARE ETICA SCPA							
Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio							
		a	b	c	d		
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ²¹	Altri membri del personale più rilevante		
1	Numero dei membri del personale più rilevante	13	-	2	15 ²³		
2	Remunerazione fissa complessiva	€ 337.300,71	-	€ 279.703,43	€ 1.195.780,77		
3	Di cui in contanti	€ 326.111,11	-	€ 261.800,11	€ 1.139.374,45		
4	(Non applicabile nell'UE)						
EU-4a	Remunerazione fissa ²²	-	-	-	-		
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-		
EU-5x	Di cui altri strumenti	-	-	-	-		
6	(Non applicabile nell'UE)						
7	Di cui altre forme	€ 11.189,60	-	€ 17.903,32	€ 56.406,32		
8	(Non applicabile nell'UE)						

²¹ Si fa riferimento al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale.

²² La remunerazione fissa dell'Organo di amministrazione (a) comprende il compenso fisso previsto differenziato in funzione dell'incarico assunto e i gettoni di presenza (nella riga 3 - di cui contanti) e gli importi relativi alle polizze assicurative stipulate a favore degli amministratori (nella riga 7 - di cui altre forme).

La remunerazione fissa del personale dipendente (c e d) comprende la remunerazione annua lorda (nella riga 3 - di cui contanti), gli eventuali fringe benefit, gli importi relativi alle polizze sanitarie ed infortuni, la long term care, la polizza covid-19 e il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai/alle dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme). Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante".

²³ Nella voce sono compresi: il Responsabile della Funzione Internal Audit cessato per pensionamento il 30 giugno 2023 (a cui non sono stati riconosciuti Trattamenti di Fine Rapporto oltre a quanto stabilito dalla normativa statale) e la nuova Responsabile della Funzione Compliance che ha assunto l'incarico dal 1 luglio 2023.



	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	13	-	2	15
10	-	-	€ 24.964,85	€ 117.020,86
11	-	-	€ 24.354,85	€ 112.750,86
12	-	-	-	-
EU-13a	-	-	€ 610,00	€ 4.270,00
EU-14a	-	-	-	-
EU-13b	-	-	-	-
EU-14b	-	-	-	-
EU-14x	-	-	-	-
EU-14y	-	-	-	-
15	-	-	-	-
16	-	-	-	-
17	€ 337.300,71	-	€ 304.668,28	€ 1.312.801,63

²⁴ L'Organo di amministrazione (a) non è destinatario di remunerazione variabile, mentre la remunerazione variabile del personale dipendente (c e d) è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2022, da eventuali riconoscimenti Una Tantum e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie (nella riga EU-13a - di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti). Nel 2023 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale più rilevante per un ammontare complessivo di 49.650 euro. Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale più rilevante".

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)										
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management) ²⁵	Funzioni aziendali ²⁶	Funzioni di controllo interno indipendenti ²⁷	Tutte le altre ²⁸	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									30
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	-	13						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza			-	-	-	2	-		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante			-	-	2	7	5	1	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 337.300,71	-	€ 337.300,71	-	€ 164.466,74	€ 975.538,60	€ 384.888,84	€ 92.575,73	
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	€ 13.146,40	€ 81.441,71	€ 40.498,08	€ 6.899,52	
7	Di cui remunerazione fissa	€ 337.300,71	-	€ 337.300,71	-	€ 151.320,34	€ 894.096,89	€ 344.390,76	€ 85.676,21	

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021, le tabelle:

- Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)
- Modello EU REM3: remunerazione differita
- Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

non state valorizzate in quanto non presentano valori relativi alle fattispecie menzionate.

²⁵ Sono compresi il Responsabile Ufficio Finanza e Vice Responsabile Ufficio Finanza con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria.

²⁶ Sono compresi i Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Governo, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia e Alto Cargo della succursale Spagna).

²⁷ Sono compresi i Responsabili delle funzioni di controllo (F. Internal Audit, F. Risk Management, F. Compliance e F. Antiriciclaggio).

²⁸ È compresa la Responsabile dell'Ufficio Esternalizzazione e Fornitori con incarico di Referente Aziendale delle Funzioni Esternalizzate di Gruppo.


REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) 2021/637 DELLA COMMISSIONE DEL 15 MARZO 2021

BANCA POPOLARE ETICA SCPA CAPOGRUPPO	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Fasano Anna	€ 77.394,60
Vice Presidente Soldi Aldo	€ 36.591,25
Consigliere Boni Brivio Carlo	€ 16.091,25
Consigliere Cantoni Sonia	€ 25.091,25
Consigliere De Felice Raffaella	€ 11.802,36
Consigliere Farrè Torras Arola	€ 24.591,25
Consigliere Galati Marina +	€ 18.241,25
Consigliere Garavini Eugenio	€ 33.291,25
Consigliere Granata Stefano	€ 21.541,25
Consigliere Modica Luciano	€ 22.841,25
Consigliere Palladino Giacinto +	€ 17.691,25
Consigliere Piccolo Marco +	€ 16.541,25
Consigliere Puyo Alberto	€ 15.591,25
Direttore Generale Gabrielli Nazzareno	€ 171.689,00
Vice Direttore Generale Dugini Riccardo	€ 132.979,27

+ Non trattiene il compenso (o una parte di questo) che viene conferito alle strutture terze indicate dal/dalla Consigliere/a.

ETICA SGR

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica ²⁷	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ³⁰	Altri membri del personale più rilevante ³¹
1	Numero dei membri del personale più rilevante	14 ³³	2	2
2	Remunerazione fissa complessiva	€ 111.987,50	€ 245.696,44	€ 183.859,35
3	Di cui in contanti ³⁴	€ 105.125,00	€ 225.712,38	€ 169.328,53
4	(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-5x	Di cui altri strumenti	-	-	-
6	(Non applicabile nell'UE)			
7	Di cui altre forme ³⁵	€ 6.862,50	€ 19.984,06	€ 14.530,82
8	(Non applicabile nell'UE)			

²⁹ La remunerazione fissa dell'Organo di amministrazione (a) comprende il compenso fisso previsto differenziato in funzione dell'incarico assunto e i gettoni di presenza (nella riga 3 - di cui contanti)

³⁰ Si fa riferimento al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale.

³¹ Si fa riferimento al responsabile della Funzione di Risk Management, che ha un inquadramento dirigenziale a far data dal 1° novembre 2022 e al responsabile della Funzione di Compliance e Antiriciclaggio. In generale nelle remunerazioni lorde dei/delle dipendenti sono compresi: retribuzione annua lorda, eventuali fringe benefit, importi relativi alle polizze RC, sanitarie e infortuni, la *long term care*, il contributo previdenziale aggiuntivo, che l'azienda versa sulla posizione individuale ai/alte dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme). Tutti i dati remunerativi sono riportati secondo criteri di cassa con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante"

³³ Ad aprile 2023 era scaduto il mandato del Consiglio di amministrazione che è stato nominato ex novo e sun un totale di 9 membri: totalmente nuovi sono 5, riconfermati 4.

³⁴ La remunerazione comprende: colonna a) compenso fisso per gli amministratori; colonna c e d) la retribuzione annua lorda.

³⁵ Per altre forme si intendono gli importi per: colonna a) assicurazione RC diversi; tutela legale per gli amministratori; c e d) eventuali fringe benefit, importi relativi alle polizze RC, sanitarie e infortuni, la *long term care* e contributo previdenziale aggiuntivo per il Fondo Pensione



	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante ³⁶
9	Numero dei membri del personale più rilevante	14	-	2
10	Remunerazione variabile complessiva	€ 0	€ 22.597,00	€ 10.962,00
11	Di cui in contanti	€ 0	€ 21.987,00	€ 7.975,50
12	Di cui differita	-	-	-
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti ³⁸	-	€ 610,00	€ 610,00
EU-14a	Di cui differita	-	-	-
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti ³⁹	-	-	€ 2.376,50
EU-14b	Di cui differita	-	-	-
EU-14x	Di cui altri strumenti	-	-	-
EU-14y	Di cui differita	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-
16	Di cui differita	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	€ 166.237,50	€ 268.293,44	€ 194.821,35

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

³⁶ L'Organo di amministrazione (a) non è destinatario di remunerazione variabile, mentre la remunerazione variabile del personale dipendente (c e d) è costituita dal Premio Aziendale relativo all'esercizio 2021 e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie (nella riga EU-13a - di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti).

³⁷ La remunerazione variabile è costituita: per la colonna a) non è destinatario di remunerazione variabile; per la colonna c) dal Premio Aziendale relativo all'esercizio dell'anno precedente, dall'assegnazione di azioni ordinarie di Banca Etica; per la colonna d) da quanto nella colonna c), oltre che da un premio Una Tantum, legato a valutazione positiva delle performance.

³⁸ Trattasi di cinque azioni ordinarie assegnate alle persone dipendenti del Gruppo Banca Etica.

³⁹ L'importo relativo a destinazione del PAP a welfare.

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)										
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali ⁴⁰	Funzioni di controllo interno indipendenti ⁴¹	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									18
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	14 ⁴²	14							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza		-	-	-		2			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante		-	-				2		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 166.237,50	€ 166.237,50	-	-	-	€ 268.293,44	€ 194.821,35		
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	-	€ 22.597,00	€ 10.962,00		
7	Di cui remunerazione fissa	€ 166.237,50	€ 166.237,50	-	-	-	€ 245.696,44	€ 183.859,35		

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021, le tabelle:

- Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)
- Modello EU REM3: remunerazione differita
- Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

non state valorizzate in quanto non presentano valori relativi alle fattispecie menzionate.

⁴⁰ Per Funzioni aziendali si intendono: Direttore Generale e Vice Direttore Generale.

⁴¹ Per Funzioni di controllo indipendenti si intendono: Responsabile Compliance e Antiriciclaggio e Responsabile Risk Management.

⁴² Ad aprile 2023 era scaduto il mandato del Consiglio di amministrazione che è stato nominato ex novo e su un totale di 9 membri: totalmente nuovi sono 5, riconfermati 4.


REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) 2021/637 DELLA COMMISSIONE DEL 15 MARZO 2021

ETICA SGR SPA	
Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Biggeri Ugo	€ 12.704,17
Vice Presidente Ielasi Federica	€ 8.704,17
Consigliere Capotorti Carlo	€ 17.212,50
Consigliere Carlin Marco	€ 6.204,17
Consigliere Carlizzi Marco	€ 32.562,50
Consigliere Di Bartolomeo Stefania	€ 4.854,17
Consigliere Orlandini Grazia	€ 4.504,17
Consigliere Cattarin Paolo	€ 13.862,50
Consigliere Lamberto Floristan Adriana	€ 14.137,50
Consigliere Binacchi Elisabetta	€ 9.708,33
Consigliere Ferri Giovanni	€ 9.358,33
Consigliere Palladino Giacinto	€ 11.358,33
Consigliere Selmi Monica	€ 9.358,33
Consigliere Thomson Mary	€ 11.708,33
Direttore Generale Mattiazi Luca	€ 148.113,77
Vice Direttore Generale Grossi Roberto	€ 120.179,67

CRESUD SPA				
Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio				
	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	3	-	-
2	Remunerazione fissa complessiva	€ 42.674,58	-	-
3	Di cui in contanti	€ 42.000	-	-
4	(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-
EU-5x	Di cui altri strumenti	-	-	-
6	(Non applicabile nell'UE)			
7	Di cui altre forme	€ 674,58	-	-
8	(Non applicabile nell'UE)			



		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
9	Numero dei membri del personale più rilevante	3	-	0	0
10	Remunerazione variabile complessiva	€ 0	-	-	-
11	Di cui in contanti	-	-	-	-
12	Di cui differita	-	-	-	-
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a	Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b	Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x	Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y	Di cui differita	-	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-	-
16	Di cui differita	-	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10) ⁴³	€ 42.674,58	-	€ 0	€ 0

⁴³ Il Presidente (dipendente di Banca Etica) per l'incarico in Cresud spa, non ha percepito alcuna remunerazione direttamente da Cresud spa.

Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratore dipendente la sua remunerazione è stata pari a 119.713,25 Euro.

La consigliera, anch'essa dipendente di Banca Etica, per l'incarico in Cresud spa non ha percepito alcuna remunerazione direttamente da Cresud spa. Per l'attività lavorativa svolta in Banca Etica come lavoratrice dipendente, da quando ha assunto l'incarico in Cresud spa la sua remunerazione è stata pari a 57.188,23 Euro. Per l'incarico in Cresud spa le viene riconosciuta da Banca Etica un'indennità di 3.000€ annui.

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)										
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									3
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	3	-	3						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza			-	-	-	-	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante			-	-	-	-	-	-	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 42.674,58	-	€ 42.674,58	-	-	-	-	-	
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	Di cui remunerazione fissa	€ 42.674,58	-	€ 42.674,58	-	-	-	-	-	

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021, le tabelle:

- Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)
- Modello EU REM3: remunerazione differita
- Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

non state valorizzate in quanto non presentano valori relativi alle fattispecie menzionate.


REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) 2021/637 DELLA COMMISSIONE DEL 15 MARZO 2021

CRESUD SPA – SOC. PARTECIPATA	
Consiglio di Amministrazione e Direzione ⁴⁴	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Giuglietti Gabriele	0
Amministratore Delegato Zagaria Matteo	€ 42.674,58
Consigliere Chiesi Laura	0

⁴⁴ vedi nota 43