

Documento sulle Politiche e Prassi di remunerazione di Gruppo

Introduzione	31
Principi generali	33
Principio di proporzionalità	35
A. Identificazione del personale più rilevante	37
B. Sistema di remunerazione degli Organi Sociali	45
C. Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente	48
D. Personale dipendente	55
E. Responsabili delle funzioni di controllo	62
F. Consulenti di finanza etica	63
G. Collaborazioni e incarichi professionali	64
H. Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ai sensi della normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari	65
I. Politiche e prassi di remunerazione - specifiche per la succursale Spagna	67

PUNTO 5

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 Società componenti il Gruppo.

Il Gruppo bancario Banca Popolare Etica è costituito da:

- Banca Popolare Etica ScpA, Capogruppo;
- Etica Sgr SpA, partecipata dalla Capogruppo al 51,47%;
- Cresud SpA, partecipata dalla Capogruppo al 93%;
- IMPact Sgr SpA, partecipata dalla Capogruppo al 70%.

In data 24 febbraio 2026 si è perfezionata l'operazione straordinaria avente ad oggetto l'acquisizione da parte di Banca Popolare Etica ScpA (di seguito Banca Etica, Banca o Capogruppo) di una partecipazione pari al 70% del capitale sociale di IMPact SGR SpA (di seguito "IMPact Sgr"), con conseguente ingresso di IMPact Sgr nel perimetro del gruppo bancario Banca Popolare Etica (di seguito il "Gruppo").

A seguito di tale operazione si rende necessario procedere a un riesame delle politiche e prassi di remunerazione adottate da IMPact Sgr, al fine di assicurarne la coerenza e l'allineamento con quelle adottate a livello di Gruppo. Tale processo troverà progressiva attuazione successivamente all'adozione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2026 da parte della Capogruppo Banca Popolare Etica S.c.p.A., e un proprio completamento e consolidamento in occasione dell'omologo processo previsto per l'esercizio 2027.

Nel periodo transitorio, successivo al perfezionamento dell'operazione di acquisizione, IMPact Sgr si impegna ad astenersi dall'adottare comportamenti o iniziative che possano risultare in contrasto con i principi in materia di remunerazione previsti a livello di Gruppo. Nel documento di seguito illustrato saranno già riportate in alcune sezioni le informazioni già definite in ottica di Gruppo relative ad IMPact Sgr.

Il Documento è stato redatto sulla base e in conformità dei seguenti principali normativi:

- Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 Disposizioni di vigilanza per le banche, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (37° aggiornamento del 28/11/2021 che ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva

2019/878/UE - CRD V e degli Orientamenti dell'European Banking Authority - EBA del 2 luglio 2021 per sane politiche di remunerazione di attuazione della direttiva stessa), di seguito per brevità "Disposizioni di vigilanza";

- Orientamenti dell'European Banking Authority (EBA) del 2 luglio 2021 per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD) - EBA/GL/2021/04;
- Regolamento di esecuzione UE 2024/3172 della Commissione del 29 novembre 2024 che stabilisce norme tecniche di attuazione per l'applicazione del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, di tale regolamento, e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione;
- 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);

- D.Lgs. n. 385/1993 e ss.agg. “Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia” (“T.U.B.”);
- Regolamento UE 575/2013 (c.d. CRR - relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento, così come modificato e integrato dal Regolamento (UE) 2019/876) che all’articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall’EBA il 24 giugno 2020;
- Linee Guida sui rischi ambientali e climatici del 27/11/2020 della Banca Centrale Europea che al capitolo 5, Aspettative di vigilanza relative alla governance e alla propensione al rischio, par 5.2, aspettativa 4.3 invita gli enti ad assicurare che “le proprie politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l’approccio (al rischio) climatico e ambientale”;
- Regolamento Intermediari - adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni;
- Regolamento di Banca d’Italia di attuazione degli artt. 4-UNDECIES e 6, COMMA 1, LETT. B) e C-BIS), del TUF- così come modificato dal Provvedimento del 23.12.2022;
- Legge n° 21 del 5 marzo 2024 - recante interventi a sostegno della competitività dei capitali.

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

Per quanto riguarda le partecipate Etica Sgr e IMPact Sgr si precisa che la normativa di riferimento per la redazione del documento Politiche e Prassi di Remunerazione 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.

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. Queste sono redatte dalla Funzione Persone e Cultura di Gruppo, con il coinvolgimento della Funzione Risk Management per quanto attiene, in particolare, alla sola definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post). Le medesime sono approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 marzo 2026, acquisite le valutazioni della Funzione di Compliance, in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo, e della Funzione Risk Management in relazione alla coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF.

PUNTO 5

Principi generali

Informativa ai sensi del regolamento di esecuzione della commissione 2024/3172 del 29/11/2024

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

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione in linea con l'assetto dei controlli interni stabilito a livello di Gruppo;
 - 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, il complessivo assetto di governo societario, e con le strategie di lungo periodo;
 - 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 Sostenibile¹.
 - 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 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. Viene favorita la corresponsione di premi monetari e non monetari che considerano la produttività ed i risultati globali dell'organizzazione, la responsabilità individuale agita, la qualità del lavoro svolto e la disponibilità alla crescita professionale. Questa scelta, oltre a rispondere a quanto previsto dalla normativa in materia di Trasparenza sopra citata² e alle regole di trasparenza e correttezza riguardanti la prestazione dei servizi di investimento, risulta in linea con i principi ispiratori di Banca Etica e della finanza etica in generale³, 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;
 - rendere *“trasparenti, imparziali e concordati i criteri e i processi per la selezione, la valutazione, l'inquadramento, la retribuzione e l'avanzamento professionale”*⁴;
 - non creare situazioni di conflitto d'interesse.
- Inoltre, facendo esplicito richiamo alla mission del Gruppo Banca Etica, definita in primis dall'art. 5 dello

¹ Pur nell'impossibilità per Banca Etica di rispondere integralmente ai requisiti dell'ex art.111-bis, Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 5 febbraio 2026, ha deliberato di determinare comunque il posizionamento di Banca Etica quale intermediario che si ispira nella propria operatività ai relativi principi.

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

³ Rif. Codice Etico delle società del gruppo

⁴ Codice Etico Banca Etica, sezione C, capitolo 1 “Principi verso i collaboratori”.

Statuto della Capogruppo⁵ e dell'art. 4 dello Statuto di Etica Sgr⁶, dai Codici Etici della Banca e di Etica Sgr, dal Manifesto di Banca Etica⁷ 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:

- dell'art.5 - *Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità* del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019;
- delle Linee Guida su rischi ambientali e climatici della Banca Centrale Europea del 27 novembre 2020;
- delle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali - Banca d'Italia dell'8 aprile 2022.

Nella specifica presa in carico delle Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sopra citate, il Gruppo Banca Etica ha implementato un piano triennale (2023-2025) di progettualità in ambito ESG, che prevedeva una specifica linea di azione riguardante le remunerazioni. Tale linea d'azione prosegue anche nel 2026 con l'integrazione degli obiettivi ESG nel framework di remunerazione a due livelli:

- per il Top management si è data continuità all'individuazione di specifici obiettivi ESG all'interno del processo di assegnazione degli obiettivi alle persone Dirigenti del Gruppo, ai quali ricondurre la definizione del Premio aziendale, così come definito nel successivo Paragrafo D.2.1;
- per le persone dipendenti, fermo restando che nell'attuale modello di calcolo sono già presenti indicatori ambientali, è stato avviato un team di lavoro di Gruppo per l'elaborazione di una nuova ipotesi di calcolo del Premio aziendale, attualmente in fase di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali, che rafforza l'integrazione di indicatori ambientali già previsti.

⁵ 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".

⁶ 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.

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

PUNTO 5

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 riguardi all'eventuale gruppo di appartenenza”⁸.

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 non applica 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;
- 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, 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 2007⁹, 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

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,7 Criterio di proporzionalità.

⁹ 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.

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.

PUNTO 5

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, Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Punto 6;
- Regolamento di Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-UNDECIES e 6, COMMA 1, LETT. B) e C-BIS), del TUF.

Banca Etica, 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 Banca e delle altre società del Gruppo¹⁰.

Le risultanze vengono svolte annualmente e per l'esercizio 2026 sono state assunte dal Consiglio di Amministrazione con sua delibera nelle sedute del 10 e 24 marzo 2026.

Il Gruppo Banca Etica non registra personale che risponde ai requisiti della Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte I, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I, Par. 6, lett. c) e Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 art. 6 - "criteri quantitativi", in quanto non vengono superati i limiti di remunerazione ivi previsti. Di conseguenza, non essendo applicabili i criteri quantitativi, il Gruppo non si avvale del procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui al Par. 6.1

Il personale individuato nel presente paragrafo corrisponde anche a quanto richiesto, a livello di informative sulle politiche di remunerazione, previste dal Regolamento di esecuzione 2024/3172/UE della Commissione del 29/11/2024, 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 individuati¹¹.

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 Funzione Persone e Cultura di Gruppo congiuntamente con la Direzione Generale della Capogruppo. Le Società controllate forniscono le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute dalla Capogruppo, la quale, a sua volta, tiene conto degli esiti della valutazione condotta dalle componenti del Gruppo che sono tenute a effettuare l'identificazione su base individuale. 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, secondo i criteri qualitativi e quantitativi individuati dalla normativa di riferimento. Nelle risultanze viene data evidenza e motivazione dell'eventuale non applicazione di alcuni criteri. In questa fase si effettua anche il confronto con gli esiti dell'anno precedente evidenziando le figure di nuova identificazione.

¹⁰ 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.

¹¹ Circolare 285 del 17/12/2013 – 37° aggiornamento pubblicato il 28 novembre 2021 – Parte prima – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 6

Tale fase è a cura della Funzione Persone e Cultura di Gruppo congiuntamente con la Direzione Generale della Capogruppo.

3. Parere di conformità, a carico della Funzione Compliance della Capogruppo e della Funzione Compliance di Etica Sgr e IMPact Sgr per quanto di competenza.
4. Raccolta del parere del Comitato Remunerazioni di Gruppo e informativa al Comitato Rischi.
5. Delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Alla luce di quanto sopra, per il 2026 sono state individuate, come personale più rilevante:

- per la **Capogruppo Banca Etica**, n. 29 figure organizzative per l'Italia e n. 1 per la Spagna;
- per Etica Sgr n. 14 figure organizzative;
- per IMPact Sgr n. 16 figure organizzative;
- per Cresud n. 3 figure organizzative.

In particolare, si evidenzia che le tabelle seguenti riportano i ruoli del Personale più rilevante individuabili in base alle normative citate in apertura delle stesse tabelle: la prima è la Circ. Banca d'Italia 285, Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Punto 6, lett a, b, la seconda è il Reg.UE n. 2021/923 art. 2-6. L'applicazione congiunta di tali normative e criteri definisce il totale delle figure organizzative per ogni società del Gruppo. Banca Etica e tutto il Gruppo non registra personale che risponde ai requisiti della Circ. Banca d'Italia 285, Parte I - Titolo IV - Cap. 2, Sez. I, Paragrafo 6, lett c - criteri quantitativi, in quanto non vengono superati i limiti di remunerazione ivi previsti.

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.

CIRC. BANCA D'ITALIA 285, PARTE I - TITOLO IV - CAP. 2, SEZ. I, PUNTO 6, LETT A, B

A) I COMPONENTI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI GESTIONE E L'ALTA DIRIGENZA

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 13</p> <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 	<p>Numero: 11</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soldi Aldo <i>Presidente</i> • Ielasi Federica <i>Vice Presidente</i> • Puyo Alberto <i>Vice Presidente non vicario</i> • Barlini Alessandra • Cagnazzo Lucia • Conte Roberta • De Felice Raffaella • Olit Fernández Beatriz • Giunta Gaetano • Granata Stefano • Modica Luciano 	<p>L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato eletto dall'Assemblea dei soci del 17 maggio 2025.</p>

L'Assemblea straordinaria di Banca Etica tenutasi il 28 settembre 2024 a Torino ha approvato la modifica statutaria della composizione del Consiglio di

Amministrazione riducendo il numero di componenti da 13 a 11 (art. 31).

ALTA DIRIGENZA		
Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Vice Direttore Generale 	<p>Numero: 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Vice Direttore Generale Mercato Impatto e Dimensione Associativa • Vice Direttrice Generale Persone e Cultura 	<p>Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica ha deliberato nella seduta del 15 aprile 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la costituzione della Vice Direzione Generale Persone e Cultura, priva di funzione o ruolo vicariale, con decorrenza 1 maggio 2025. Nella medesima seduta è stata deliberata la nomina della Vice Direttrice Generale Persone e Cultura a cui è stato conferito, con procura, ogni più ampio potere nelle materie di assunzione, compensi, promozione, provvedimenti disciplinari e licenziamento, nonché ogni potere di proposta al Consiglio di Amministrazione per le medesime materie. <p>Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica ha deliberato nella seduta del 8 maggio 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la variazione del nominativo del ruolo “Vice Direttore Generale” a “Vice Direttore Generale Mercato, Impatto e Dimensione Associativa”, mantenendo la funzione vicaria. <p>Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica ha deliberato nella seduta del 10 marzo 2026 l’inserimento della figura di “Vice Direttrice Generale Persone e Cultura” tra il personale più rilevante di Banca Etica.</p>

B) I MEMBRI DEL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI SULLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO O IN UNITÀ OPERATIVE/AZIENDALI RILEVANTI		
RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO		
Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Funzione Internal Audit • Responsabile Funzione Antiriciclaggio • Responsabile Funzione Compliance • Responsabile Funzione Risk Management 	<p>Numero: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Funzione Internal Audit • Responsabile Funzione Antiriciclaggio • Responsabile Funzione Compliance • Responsabile Funzione Risk Management 	<p>Non si sono verificate variazioni nel corso del 2025 e fino alla data di definizione del presente documento</p>

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 7 Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Dipartimento Governo • Responsabile Dipartimento Organizzazione • Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica • Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazione Italia • Responsabile Dipartimento Spagna • Responsabile Dipartimento Crediti • HR Director di Gruppo 	<p>Numero: 7 Italia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Dipartimento Amministrazione e Finanza • Responsabile Dipartimento Organizzazione • Responsabile Dipartimento Proposta di Finanza Etica • Responsabile Dipartimento Reti e Canali di Relazione Italia • Responsabile Dipartimento Spagna • Responsabile Dipartimento Crediti • Responsabile Funzione Persone e Cultura di Gruppo 	<p>Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato nella seduta del 7 ottobre 2025 la modifica dell'assetto organizzativo della Capogruppo, a far data dal 1 novembre 2025, che prevedeva la ridenominazione e riorganizzazione del "Dipartimento Governo" in "Dipartimento Amministrazione e Finanza".</p> <p>Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 8 maggio 2025, il regolamento di struttura di Banca Etica ha recepito la nuova denominazione della "Funzione Risorse Umane di Gruppo" rinominata "Funzione Persone e Cultura di Gruppo". Pertanto il ruolo di "HR Director di Gruppo" è rinominato "Responsabile Funzione Persone e Cultura di Gruppo".</p> <p>Si specifica che, fino alla data di definizione del presente documento, tale ruolo e il ruolo di "Vice Direttrice Generale Persone e Cultura" sono ricoperti dalla stessa persona.</p>
<p>Numero: 1 Succursale Spagna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto Cargo 	<p>Numero: 1 Succursale Spagna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alto Cargo 	

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 sopra individuate sono in capo alle persone 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, così come recepite dalla Circolare 285/2013 (vedi tabella precedente), ad eccezione di:

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori • Responsabile Ufficio Finanza • Responsabile Operativo Gestione Tesoreria 	<p>Numero: 4</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Funzione Staff di Direzione • Responsabile Ufficio Esternalizzazioni e Fornitori • Responsabile Ufficio Finanza • Responsabile Operativo Gestione Tesoreria 	<p>Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato nella seduta del 7 ottobre 2025 la modifica dell'assetto organizzativo della Capogruppo, a far data dal 1 novembre 2025, che prevedeva la costituzione della nuova struttura denominata Area di coordinamento "Affari Legali e Societari" a riporto della "Funzione Staff di Direzione".</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica ha deliberato nella seduta del 10 marzo 2026 l'inserimento della figura di "Responsabile Funzione Staff di Direzione" tra il personale più rilevante di Banca Etica.</p>

Alla luce di quanto sopra, la categoria del “Personale più rilevante” risulta formata da:

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026
ITALIA	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 7 Responsabilità manageriali, Finanza ed esternalizzazioni 3 	<ul style="list-style-type: none"> Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione 11 Alta Dirigenza 3 Responsabili Funzioni di controllo 4 Responsabili Unità Operative rilevanti 7 Responsabilità manageriali, affari giuridici Finanza ed esternalizzazioni 4
TOTALE ITALIA	TOTALE ITALIA
29	29
SPAGNA	SPAGNA
<ul style="list-style-type: none"> Responsabili Unità Operative rilevanti 1 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabili Unità Operative rilevanti 1
TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA	TOTALE BANCA ETICA ITALIA E SPAGNA
30	30

Nel 2026, fino alla data di definizione del presente documento, a fronte di 30 ruoli individuati come personale più rilevante, il numero di soggetti che ricoprono tali ruoli sono 29, alla luce del fatto che il ruolo di Vice Direttrice Generale Persone e Cultura e il ruolo di Responsabile Funzione Persone e Cultura di Gruppo sono coperti dalla stessa persona.

Il Personale più Rilevante è sottoposto al sistema di valutazione in vigore per tutte le persone lavoratrici dipendenti della Banca, che prevede un processo sviluppato in più fasi:

- l'assegnazione di obiettivi di performance all'inizio del periodo di valutazione;

- un momento di monitoraggio a metà periodo;
- la valutazione finale con l'assegnazione dei nuovi obiettivi.

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

Come per la Capogruppo, le tabelle sottostanti di **Etica Sgr** riportano le figure organizzative ritenute più rilevanti e che sono individuabili in base alle diverse normative citate in apertura delle tabelle.

CIRC. BANCA D'ITALIA 285, PARTE I - TITOLO IV - CAP. 2, SEZ. I, PUNTO 6, LETT A, B

A) I COMPONENTI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI GESTIONE E L'ALTA DIRIGENZA		
TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		
Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
Numero: 9	Numero: 9	
<ul style="list-style-type: none"> Carlizzi Marco <i>Presidente</i> Lamberto Floristan Adriana <i>Vice Presidente</i> Pozzi Cesare Cattarin Paolo Capotorti Carlo Binacchi Elisabetta Ferri Giovanni Palladino Giacinto Thomson Mary 	<ul style="list-style-type: none"> Carlizzi Marco <i>Presidente</i> Lamberto Floristan Adriana <i>Vice Presidente</i> Pozzi Cesare Cattarin Paolo Capotorti Carlo Binacchi Elisabetta Ferri Giovanni Palladino Giacinto Thomson Mary 	<p>Il Consiglio di Amministrazione è nominato per il periodo statutariamente previsto e rinnovato dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2026.</p> <p>La consigliera Selmi Monica, dimessasi in data 23 gennaio 2025, è stata sostituita dal consigliere Pozzi Cesare, nominato dall'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2025.</p>

ALTA DIRIGENZA

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Vice Direttore Generale 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Generale • Vice Direttore Generale 	In data 1° ottobre 2025 si è verificato l'avvicendamento nella carica di Direttore Generale; alla medesima data e fino alla definizione del presente documento la posizione di Vice Direttore Generale risulta vacante.

B) I MEMBRI DEL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI SULLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO O IN UNITÀ OPERATIVE/AZIENDALI RILEVANTI**RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO**

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio • Responsabile Funzione Risk Management 	Numero: 2 <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio • Responsabile Funzione Risk Management 	Nessuna variazione nel corso del 2025 e fino alla data di definizione del presente documento.

RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
	Numero: 1 <ul style="list-style-type: none"> • Direttrice Operativa 	Il Consiglio di Amministrazione di Etica Sgr ha deliberato nella seduta del 26 febbraio 2026 l'inserimento della figura di "Direttrice Operativa" tra il personale più rilevante di Etica Sgr.

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

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026
<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione • Alta Dirigenza • Responsabili Funzioni di controllo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione • Alta Dirigenza • Responsabili Funzioni di controllo • Responsabili Unità Operative Rilevanti
TOTALE	TOTALE
13	14

Nel 2026, fino alla data di definizione del presente documento, a fronte di 14 ruoli individuati come personale più rilevante, il numero di soggetti che ricoprono tali ruoli sono 13, alla luce del fatto che il ruolo di Vice Direttore Generale è vacante. Non è prevista tra i risk takers la persona Responsabile della Funzione di Internal Audit, in quanto tale funzione è accentrata alla Capogruppo. Etica Sgr ha delegato la gestione finanziaria dei propri OICVM all'Ente Gestore esterno soggetto ad obblighi

equivalenti in materia di politiche di remunerazione, la cui policy di remunerazione è stata approvata dallo stesso Consiglio di Amministrazione. 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 tutte le persone lavoratrici dipendenti della Società.

Le tabelle sottostanti di **IMPact Sgr** riportano le figure organizzative ritenute più rilevanti e che sono individuabili in base alla normativa citata in apertura delle tabelle.

PROVVEDIMENTO DELLA BANCA D'ITALIA REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE DEGLI ARTICOLI 4-UNDECIES E 6, COMMA 1, LETTERE B) E C-BIS), DEL TUF

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 7</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anna Fasano <i>Presidente</i> • Fausto Artoni <i>Vice Presidente</i> • Stefano Gelatti Mach de Palmstein <i>Amministratore Delegato</i> • Giacinto Palladino • Rosa Sangiorgio • Carlo Barbarisi • Gherardo Spinola 	<p>Il Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci di IMPact Sgr del 24 febbraio 2026.</p>

ALTA DIRIGENZA RESPONSABILI UNITÀ OPERATIVE RILEVANTI E FUNZIONI DI CONTROLLO¹²

Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 7</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Investimenti • Direttore Finanziario • Direttore Commerciale • Responsabile del Trading Desk • Responsabile dell'Ufficio Middle Office e Amministrazione Clienti • Responsabile dell'Ufficio Sostenibilità • Responsabile della Funzione Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio 	<p>Nessuna variazione dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di IMPact Sgr del 12 marzo 2026 fino alla data di definizione del presente documento.</p>

ALTRE FIGURE ORGANIZZATIVE RILEVANTI

Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
<p>Numero: 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestore • Consulente abilitato/a all'offerta fuori sede 	<p>Nessuna variazione dalla delibera del Consiglio di Amministrazione di IMPact Sgr del 12 marzo 2026 fino alla data di definizione del presente documento.</p>

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

Personale più Rilevante 2026	
• Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione	7
• Alta Dirigenza, Responsabili Unità Operative Rilevanti, Responsabili Funzioni di controllo	7
• Altre figure organizzative rilevanti	2
TOTALE	16

¹² Si precisa che allo stato attuale IMPact Sgr ha affidato in regime di esternalizzazione lo svolgimento della funzione di Internal Audit nonché la Funzione di gestione del rischio ICT.

Infine, le seguenti tabelle riportano le figure organizzative considerate personale più rilevante di **Cresud SpA** individuabili in base alla normativa citata in apertura delle tabelle.

CIRC. BANCA D'ITALIA 285, PARTE I - TITOLO IV - CAP. 2, SEZ. I, PUNTO 6, LETT A, B

A) I COMPONENTI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI GESTIONE E L'ALTA DIRIGENZA

TUTTI I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Personale più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026	Variazioni e note
Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Amministratore Delegato • Consigliera 	Numero: 3 <ul style="list-style-type: none"> • Presidente • Amministratore Delegato • Consigliera 	Non si sono verificate variazioni nel corso del 2025 e fino alla data di definizione del presente documento.

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

Persone più Rilevante 2025	Personale più Rilevante 2026
<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione
3	3

Non è stata inserita tra il personale più rilevante di Cresud Spa alcuna figura tra le persone lavoratrici dipendenti presenti all'interno della società, in

quanto non rivestono una posizione tale da incidere in modo sostanziale sul profilo di rischio della stessa società.

PUNTO 5

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 tutte le persone componenti degli organi sociali di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud non sono previsti compensi variabili della remunerazione.

I compensi attribuiti ad Amministratori/trici e Sindaci/che della Capogruppo sono stati deliberati dall'Assemblea del 17 maggio 2025, nel rispetto dell'art. 34 e dell'art. 41 dello Statuto sociale di Banca Etica. In particolare, è stata deliberata la revisione dei compensi degli organi sociali, a valle di una valutazione delle innovazioni normative in materia di requisiti e competenze richiesti, dell'impegno temporale da dedicare per l'espletamento degli incarichi e del confronto con benchmark esterni.

Gli incarichi oggetto di revisione dei compensi sono elencati di seguito.

- Presidente CDA
- Vice Presidente CDA
- Componente CDA
- Presidente Com Esecutivo
- Componente Com Esecutivo
- Presidente Com Rischi
- Presidente Collegio Sindacale
- Componente Collegio Sindacale
- Componente del consiglio con incarico di "esponente responsabile per l'antiriciclaggio".

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 2023 – 2026 per il Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2023, mentre per il Collegio Sindacale dall'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2025 per il triennio 2025-2027.

Con la decadenza del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica e l'insediamento del nuovo, si inizia un ciclo amministrativo diverso e vanno stabiliti i relativi compensi durante l'Assemblea dei Soci di Etica

Sgr del 22 aprile 2026.

E' stato, pertanto, avviato un percorso di analisi e revisione dei compensi degli organi sociali, partendo da una valutazione delle innovazioni normative in materia di requisiti e competenze richiesti, dell'impegno temporale da dedicare per l'espletamento degli incarichi e da un confronto con benchmark esterni. Tale percorso ha portato a delineare una nuova proposta di compensi per i seguenti incarichi:

- Presidente CDA
- Vice Presidente CDA
- Componente CDA
- Presidente Collegio Sindacale
- Componente Collegio Sindacale.

La nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di **IMPact Sgr** e i relativi compensi sono stati deliberati dall'Assemblea ordinaria del 24 febbraio 2026.

Infine, i compensi riconosciuti alle persone amministratrici di **Cresud** sono stati deliberati dall'Assemblea della società del 9 maggio 2025 nel rispetto dell'art.13 e dello Statuto sociale.

L'Assemblea della società ha altresì deliberato in data 10 maggio 2024 la nomina, con il relativo compenso, del Collegio Sindacale e del soggetto incaricato alla revisione legale dei conti per il triennio 2024-2026, in conformità allo Statuto.

È previsto per tutti/e gli/le Amministratori/trici e Sindaci/che del Gruppo, per il triennio di nomina, il riconoscimento di una polizza D&O per la copertura della responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività. Per gli/le Amministratori/trici di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud è previsto, a partire dal 1 gennaio 2026, anche il riconoscimento di una polizza di Tutela Legale.

In Appendice alle presenti Politiche e prassi di remunerazione 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 ;
- di una polizza assicurativa "Tutela Legale Penale" e "Tutela Legale Danni Patrimoniali".

I 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 Generale.

Gli Amministratori di **Etica Sgr**:

- sono destinatari di un compenso fisso;
- di un gettone di presenza che è stabilito dall'Assemblea;
- del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- dispongono di una polizza assicurativa per responsabilità civile "D&O" derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;
- dispongono di una polizza assicurativa "Tutela Legale Penale" e "Tutela Legale Danni Patrimoniali".

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:

- 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.

Gli Amministratori di **IMPact Sgr**:

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

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**, 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 "D&O" per la copertura della responsabilità civile derivante dallo svolgimento della propria attività lavorativa;
- dispongono di una polizza assicurativa "Tutela Legale Penale" e "Tutela Legale Danni Patrimoniali".

Gli Amministratori delle società di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud SpA non sono destinatari di meccanismi di incentivazione e di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili. La Capogruppo si è dotata inoltre di un regolamento interno (Regolamento Partecipazioni Societarie - delibera del Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio 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 in cui, invece, 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/le Sindaci/che di **Banca Etica, Etica Sgr** sono destinatari/e, rispettivamente ai sensi dell'art. 41 dello Statuto Sociale per Banca Etica e art. 11 dello Statuto di Etica Sgr 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/le Sindaci/che di **IMPact Sgr** sono destinatari/e, ai sensi 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 e del rimborso delle spese effettivamente 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/le Sindaci/che di **Cresud** sono destinatari di un importo fisso annuale determinato dall'Assemblea del maggio 2024, in euro 4.000,00 (quattromila/00), oltre ai contributi per la cassa previdenziale delle categorie professionali di competenza ed iva per ciascuno dei sindaci effettivi, per ciascun esercizio sociale, con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio.

I/le Sindaci/che della Capogruppo dispongono di una polizza assicurativa "infortuni", mentre i/le Sindaci/che di tutto il Gruppo di una polizza assicurativa "D&O".

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, confermato con la delibera successiva del 10 giugno 2025, per la figura del Presidente dell'OdV e del consigliere del Consiglio di Amministrazione che è componente dell'OdV. Gli altri componenti del Comitato sono 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 Consiglio di Amministrazione 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.

Per **Cresud**: 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 Consiglio di Amministrazione nel 2024. Tale compenso è pari a euro 2.000,00 (duemila/00), oltre ai contributi per la cassa previdenziale delle categorie professionali di competenza ed iva per ciascuno dei membri, per ciascun esercizio sociale, con la maggiorazione del 25% per il Presidente.

Per **IMPact Sgr** è in corso di implementazione e di adozione il modello ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

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.

PUNTO 5

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 2024/3172/UE della Commissione del 29/11/2024.

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 Persone e Cultura di Gruppo deliberata dal Consiglio di Amministrazione 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 Rischi di Gruppo, del Comitato Persone e Cultura 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 dei soci, 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.

Per **Etica Sgr**, secondo quanto prevede lo Statuto in vigore, 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, delle persone dipendenti o collaboratrici 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/le amministratori/trici, i/le sindaci/che 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 definiti 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/le Amministratori/trici, sindaci/che, 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 delle altre persone componenti della Direzione Generale;
- delibera la nomina e la revoca delle persone responsabili delle funzioni di controllo interno e, in caso di esternalizzazione delle stesse, delle persone loro referenti, previo parere del Collegio Sindacale;
- provvede, direttamente o mediante delega al/ alla Direttore/Direttrice Generale e al/alla Vice Direttore/Direttrice Generale Persone e Cultura, in materia di assunzione, compensi, promozioni, provvedimenti disciplinari e licenziamento delle persone dipendenti e delle persone collaboratrici della società.

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

Nel 2026 il Consiglio di Amministrazione 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, delle persone dipendenti o persone collaboratrici non legate alla società da rapporti di lavoro subordinato riferito all'anno 2026, nella seduta del 31/03/2026.

Nel corso dell'esercizio 2025, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazioni di Gruppo, ha esercitato le proprie funzioni di supervisione e indirizzo in materia di politiche di remunerazione attraverso l'adozione di delibere e ricezione di informative sui seguenti ambiti:

- **Personale Rilevante e aggiornamento del politiche di remunerazione:** con delibera del

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.

31 marzo 2025 si è concluso il processo di identificazione del Personale più Rilevante ed è stato approvato il Documento sulle Politiche e Prassi di Remunerazione di Gruppo 2025.

- **Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere:** verifica del divario retributivo di genere (cd. “gender pay gap”) e la sua evoluzione nel tempo con l’aggiornamento del report “Osservatorio di Genere” (informative presentate nelle sedute del 10 giugno e 6 novembre 2025).
- **Remunerazione Organi Sociali e persone Dirigenti:** è stata approvata la proposta di variazione dei compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (delibera 31 marzo 2025, deliberati dall’Assemblea dei soci del 17 maggio 2025), e la revisione retributiva per le persone Dirigenti in applicazione del rinnovo del “CCNL per i Dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali” del 15/07/2025 (delibera 5 agosto 2025).
- **Persone dirigenti:** sono state formalizzate:
 - la nomina della Dott.ssa Giuseppina Vicario al ruolo di Vice Direttrice Generale in ambito Persone e Cultura (delibera 15 aprile 2025) riconoscendole l’inquadramento a Dirigente con decorrenza 1 maggio 2025;
 - l’assunzione del Dott. Luca Mattiazzi con inquadramento Dirigente, in qualità di responsabile del Dipartimento Amministrazione e Finanza (delibera 15-16 settembre 2025);
 - il passaggio alla categoria di Dirigente del Dott. Guido Galieti, responsabile della Funzione Risk Management, con decorrenza 1° gennaio 2026 (delibera 6 novembre 2025).
- **Componente variabile della remunerazione:** è stata deliberata l’approvazione del premio straordinario in azioni per tutte le persone lavoratrici del Gruppo per l’annualità 2025 (delibera 17 gennaio 2025) e l’assegnazione del premio alle persone Dirigenti (delibera 31 marzo 2025).
- **Rete Commerciale:** È stata deliberata l’introduzione del ruolo di coordinamento (“Team Leader”) per i/le Consulenti di Finanza Etica e la revisione dei relativi contratti di agenzia (delibera 15-16 settembre 2025).
- **Incarichi di controllo e compliance:** La Dott.ssa Antonella Biondo, responsabile della Funzione Antiriciclaggio, è stata nominata Responsabile della conformità alle Misure Restrittive (delibera 16 dicembre 2025).

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** 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.

Con riferimento a **IMPact SGR**, nel documento di Politiche e prassi di remunerazione del 2026 è stata riportata la previsione che le politiche di remunerazione di IMPact SGR dovranno essere riviste e pienamente allineate alle Politiche di Remunerazione di Gruppo successivamente all’adozione delle stesse da parte dell’Assemblea dei soci di Banca Etica di maggio 2026 e in vista del prossimo esercizio 2027.

C.3 Il Comitato Remunerazioni di Gruppo

Il **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**, ha definito di dotarsi del Comitato Remunerazioni di Gruppo che 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 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/trici, sindaci/che, direttori/trici generali e vice direttori/trici 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 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 Consiglio di Amministrazione 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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha definito di dotarsi del Comitato Rischi per il Gruppo 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 Persone e Cultura di Gruppo

Dal febbraio 2016 (delibera del Consiglio di Amministrazione del 8/2/2016) il Gruppo si è avvalso di un Comitato Persone e Cultura di Gruppo, disciplinato nel Regolamento di struttura di Banca Etica. La delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo dell'8 maggio 2025 ne ha aggiornato la denominazione attuale. La delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 15-16 settembre 2025 ne ha aggiornato la composizione e gli obiettivi.

Il Comitato:

- indirizza le politiche e le prassi della funzione Persone e Cultura di Gruppo;
- condivide le progettualità e attività da realizzare in ambito Persone e Cultura;
- monitora e coordina gli orientamenti relativi ad accordi sindacali;
- svolge la funzione di "comitato guida per la parità di genere" (ai sensi della UNI/PdR 125:2022).
Nell'ambito di questa funzione:
 - definisce il piano strategico della parità di genere e monitoraggio dei KPI di riferimento;
 - promuove la cultura, le attività formative e di sensibilizzazione previste in tema di parità di genere, diversità ed inclusione, a tutti i livelli del Gruppo;
 - condivide le azioni da intraprendere per la gestione delle eventuali segnalazioni raccolte dalla Funzione Persone e Cultura di Gruppo, riguardanti forme di discriminazioni, molestie fisiche, verbali, e digitali, e violenze subite direttamente o osservate sul luogo di lavoro.

Al Comitato partecipano:

- la persona del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con apposita delega;
- i Direttori Generali di Banca Etica ed Etica sgr;
- la Vice Direttrice Generale "Persone e Cultura" che lo presiede e che svolge la funzione di responsabile del comitato guida per la parità di genere, e di coordinatrice della politica sugli aspetti DEI (Diversità, Equità e Inclusione).

C.6 I Direttori / le Direttrici Generali

Il/la Direttore / Direttrice Generale, così come previsto dall'art.47 dello Statuto di **Banca Etica**, è il capo delle persone dipendenti e dei collaboratori della Banca.

Al Direttore Generale e alla Vice Direttrice Generale Persone e Cultura sono affidate dal Consiglio di Amministrazione di Banca Etica¹⁴ le deleghe, esercitabili in modo autonomo e disgiunto, in materia di

¹⁴ Delibera del 8 febbraio 2016 per il Direttore Generale e delibera del 15 aprile 2025 per la Vice Direttrice Generale Persone e Cultura

assunzione¹⁵, compensi, promozione, provvedimenti disciplinari e licenziamento, nonché ogni potere di proposta al Consiglio di Amministrazione per le medesime materie.

Il Consiglio di Amministrazione ha mantenuto il potere di delibera, su proposta del/della Direttore / Direttrice Generale, per le medesime materie con riferimento al personale dirigente e per il licenziamento con riferimento a tutte le persone lavoratrici dipendenti.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle imprese creditizie finanziarie e strumentali per il personale delle Aree professionali e Quadri direttivi, per il personale italiano di Banca Etica, ed il Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito per il personale spagnolo, nonché della Contrattazione Integrativa Aziendale, sono stabilite dal Direttore Generale e dalla Vice Direttrice Generale Persone e Cultura nei limiti e sulla base del piano organici 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.

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 Persone e Cultura di Gruppo, 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.

Nello specifico in **Banca Etica**:

- la Funzione di Compliance effettua un'opera di vaglio preventivo 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 Persone e Cultura 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 seguenti tipologie:

- prestiti obbligazionari di qualsiasi tipologia emessi da Banca Etica;

¹⁵ ad eccezione di quanto previsto dal punto 8.1 del Regolamento delle Persone Lavoratrici dipendenti - Italia: "Nel caso di posizioni strategiche e apicali, è possibile derogare alla pubblicazione della vacancy e inserire nel processo di selezione persone ritenute oggettivamente in possesso dei requisiti curriculari, esperienziali e valoriali ricercati. Nel caso in cui sia individuata la persona in linea con il profilo ricercato, senza apertura della vacancy, si sottopone la proposta di assunzione al CdA".

- azioni emesse da Banca Etica 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 sulla determinazione 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.

Per quanto concerne la nuova controllata **IMPact Sgr**, è in corso la configurazione e l'implementazione del Sistema dei Controlli Interni, sulla base di un modello rappresentato all'Autorità di vigilanza e che potrebbe essere soggetto a possibili evoluzioni, volte a garantire maggiore efficacia ed efficienza nei controlli interni alla luce dei riscontri concreti nell'operatività post-closing.

C.8 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

In ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo Banca Etica ha sviluppato un solido e articolato sistema finalizzato al monitoraggio e alla promozione della neutralità delle politiche retributive rispetto al genere, oltre che della diversità e inclusione. Coerentemente alle citate Disposizioni di Vigilanza, il Regolamento del Comitato Remunerazioni è

stato integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 29/3/2022, per includere tra le sue funzioni l'analisi della neutralità delle politiche retributive rispetto al genere e la verifica costante del divario retributivo (*gender pay gap*), le cui modalità di calcolo sono in conformità con la Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 – Parte Prima – Titolo IV – Cap. 2 – Sez. I – Par. 5.1.

A livello di monitoraggio e *governance*, il Gruppo da anni traccia le dinamiche retributive di genere con indicatori pubblicati annualmente nel Bilancio Integrato di Banca Etica e Etica Sgr, che dal 2024 è pubblicato in forma consolidata. Inoltre dal 2021 il Gruppo si è dotato dell'"Osservatorio di Genere": uno strumento strategico che traccia l'evoluzione storica delle principali dinamiche organizzative connesse alle politiche di remunerazione di tutto il personale, compreso quello più rilevante. Tali dinamiche includono le remunerazioni medie, gli inquadramenti e i ruoli di responsabilità, con una lettura sia consolidata che per singola società. A partire dal 2024, gli indicatori presenti nell'"Osservatorio di Genere" riferiti ai *Gender Gap* più significativi vengono aggiornati due volte l'anno e sottoposti all'attenzione del Comitato Persone e Cultura di Gruppo, del Comitato Remunerazioni di Gruppo e del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

L'impegno del Gruppo nel favorire l'equità retributiva è rafforzato da attestazioni, certificazioni e policy. Il Gruppo Banca Etica ha ottenuto l'attestazione ISO 30145:2021 (*Diversity and Inclusion Management*) a partire dal 2 maggio 2022, e l'attestazione ISO 53800:2024 per promuovere e applicare la parità di genere e l'*empowerment* femminile all'interno delle organizzazioni dal 20 aprile 2024. Le attestazioni sono state confermate con *audit* il 16 aprile 2025.

Dal 17 dicembre 2025, le società Banca Etica, Etica Sgr e Cresud e la Fondazione Finanza Etica hanno ottenuto anche la certificazione di conformità alla norma **UNI/PdR 125:2022**, dotandosi di un sistema di gestione per la parità di genere che raccoglie l'insieme delle politiche, processi e azioni adottati per promuovere la parità di genere.

Relativamente alla succursale Spagna di Banca Etica, nel corso del 2025 si è attivato il percorso per la definizione del Plan de Igualdad (Piano di Parità) ai sensi dell'articolo 5 del Regio Decreto 901/2020 del 13 ottobre 2020. Banca Etica infatti ha deciso di anticipare i requisiti previsti dalla normativa sopracitata per le aziende con più di 50 dipendenti e di avviare il processo di elaborazione del Plan de Igualdad, attualmente in corso.

All'interno di questo percorso, è oggetto di specifica attenzione l'analisi delle remunerazioni e delle loro dinamiche incrementalmente, che viene condotta in un'ottica di parità di genere e in riferimento ai diversi livelli di responsabilità gestita.

A livello di normativa interna, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha adottato una specifica

Policy D&I di Gruppo (delibera del 7 febbraio 2023) che è stata revisionata ed integrata nel 2025¹⁶ per rafforzare i principi adottati dal Gruppo Banca Etica in tema di parità di genere, di riconoscimento delle diversità e di sviluppo di un ambiente inclusivo e collaborativo, conformemente alle linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere della norma UNI/PdR 125:2022.

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.

PUNTO 5

D. Personale dipendente

Le considerazioni di seguito riportate sono applicate a tutte le persone lavoratrici dipendenti di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud e, pertanto, sono valide anche per il personale più rilevante.

Per le persone lavoratrici di **IMPact Sgr** alle quali è applicato il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, sarà necessario, come indicato nella premessa del documento, un riesame delle politiche e prassi di remunerazione adottate da IMPact Sgr, al fine di assicurarne la coerenza e l'allineamento con quelle adottate a livello di Gruppo.

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

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".

La Policy Persone e Cultura di Gruppo afferma che *"il Gruppo Banca Etica si impegna a corrispondere una retribuzione adeguata alle responsabilità, le competenze e le performance delle persone lavoratrici, in conformità con le indicazioni delle linee guida EBA in tema di politica retributiva, neutralità di genere, limiti alla componente variabile, governance delle premialità"*.

Come già specificato in precedenza, il Gruppo assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile di tutto il personale comprese le retribuzioni

del/della 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 peso di tutte le componenti della remunerazione variabile assegnate alle persone lavoratrici dipendenti non può eccedere un determinato limite percentuale della remunerazione fissa complessiva annua lorda dei medesimi soggetti.

Il percorso, avviato nel 2024, per definire la possibilità di aumentare il valore limite, valutando una percentuale che, seppur mantenendo il principio di equilibrio, possa premiare il merito delle persone lavoratrici, porta ad una proposta di incremento del valore limite dal 15% al 25% dall'anno 2026.

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 le 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:

- retribuzione base;
- 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 il compenso

per lavoro straordinario e le prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi), ovvero frutto di pattuizioni individuali riconosciute e motivate al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam, mejora voluntaria per le persone lavoratrici dipendenti in Spagna) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ad esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave, “Prima Alto Cargo” e, dal 2024, per tutti i responsabili spagnoli che abbiano almeno una persona da gestire, un’indennità chiamata “Prima Responsable”);

- in merito a quest’ultimo punto il Consiglio di Amministrazione 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 insieme di indicatori, consente di individuare le misure delle indennità riconosciute per incarichi previsti da normativa assegnati a personale dipendente;
- benefits: forme di retribuzione in natura presenti nella contrattazione collettiva, quali i buoni pasto (ayuda alimentaria 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 geografica¹⁷ (es. comodato d’uso di immobile);
- Contributo Aziendale al Fondo Pensione Integrativo;
- Polizza Sanitaria e Long Term Care;
- Polizza Infortuni professionali;
- Polizza Infortuni Extraprofessionali;
- Polizza Missioni per Etica Sgr.

La normativa interna di Banca Etica, alla luce delle indicazioni già impartite alle persone lavoratrici, 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 Consiglio di Amministrazione.

Per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia dei pegni non è previsto il riconoscimento dell’indennità di rischio di cui all’art. 53 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle imprese creditizie finanziarie e strumentali per il personale delle Aree professionali e Quadri direttivi, posto che Banca Etica non addossa alle persone lavoratrici dipendenti alcuna responsabilità per errori commessi nel maneggio di denaro.

Banca Etica, così come si è già detto a proposito delle persone Amministratrici, 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 le persone lavoratrici 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 Consiglio di Amministrazione della Banca, sempre nella seduta del 20/7/2021 si è dotata di uno strumento che, attraverso un insieme 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 di Banca Etica, Etica Sgr e Cresud SpA** sono previste, inoltre, polizze assicurative in ambito D&O, Tutela legale Penale e Tutela legale Danni Patrimoniali.

Per tutte le persone lavoratrici dipendenti delegate dai Consigli di Amministrazione in società partecipate è prevista una polizza assicurativa D&O.

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;

gli elementi che compongono la remunerazione variabile legati alla performance aziendale sono assoggettati ai criteri di soglia minima individuati per l’erogazione del premio aziendale a tutto il personale delle società del Gruppo.

In generale, alle persone lavoratrici 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 le persone Dirigenti, a partire dal 2024, nell’ambito delle *“Aspettative di vigilanza di Banca d’Italia sui*

¹⁷ Alla persona che ricopre il ruolo di Direttore Generale di Banca Etica e la cui residenza dista oltre 100 km dalla sede di lavoro, la Banca riconosce un’autovettura per uso promiscuo e un’unità immobiliare a titolo gratuito ai sensi del Regolamento delle persone lavoratrici dipendenti - Italia di Banca Etica.

rischi climatici ed ambientali del 8 aprile 2022” sono stati assegnati all’interno del processo di valutazione specifici obiettivi ESG definiti annualmente, alla luce delle indicazioni del Piano strategico di Gruppo e del documento definito *I.A.F. - Impact Appetite Framework*. Il loro peso è mediamente pari al 15% dell’insieme degli obiettivi assegnati. Il grado di raggiungimento degli stessi è uno degli elementi che concorre alla definizione della parte variabile della remunerazione.

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”*¹⁸.

La parte variabile può essere composta da elementi riconducibili alle performance aziendale:

- premio aziendale, per i quadri direttivi, le aree professionali e per i dirigenti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento, come specificato nel capitolo D.2.1;
- erogazione una tantum 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 specificato nel capitolo D.2.2;
- erogazioni straordinarie (erogate anche nella modalità del fringe benefit), deliberate dalla Direzione o dal Consiglio di Amministrazione o frutto di accordi sindacali, in caso di specifiche situazioni aziendali o per riconoscimenti di risultati aziendali o di gruppo particolarmente significativi;
- forme di remunerazione variabile garantita in occasione dell’instaurazione del rapporto: compenso di ingresso, cd welcome bonus, che non concorre a determinare il cap variabile sul fisso se corrisposto in un’unica soluzione al momento dell’assunzione¹⁹, come specificato nel capitolo D.2.3;
- eventuale premio in azioni deliberato annualmente dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo;

e da elementi non riconducibili a criteri di performance aziendale:

- patti di stabilità;
- indennità per preavviso superiore a quello definito da CCNL.

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 patrimonializza-

zione 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 dal 2026 è stato stimato in aumento dal 15% al 25%.

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 Spa o di violazione delle Istruzioni di Vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, la persona dipendente è obbligata alla restituzione, in tutto o in parte, della remunerazione variabile erogata. Tale obbligo è previsto per una durata pari 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 a cui si applicano attraverso la pubblicazione del presente documento nelle intranet aziendali e nel sito istituzionale della Capogruppo, 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 e Cresud**:

- per le persone **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

¹⁸ Orientamenti ESMA (ESMA35-43-3565) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (3 aprile 2023)

¹⁹ conformemente alla Circ. 285/2013 e ss.agg. Parte I- Tit. IV, Cap. 2, Sez 3, par. 2.1 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione.

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 alle persone lavoratrici 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 Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione, fermi restando i principi del documento sulle politiche retributive. Le informazioni sul compenso corrisposto alle persone 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.52 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, integrato il 9 marzo 2026, è stato definito l'attuale sistema di calcolo del Premio aziendale. 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 collegare 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 che sono riferiti a:

- utile netto (redditività);
- LCR (liquidità);
- CET 1 Ratio individuale e NPL Ratio lordo individuale (patrimoniale).

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 pro capite (Peso 30%);
- Capitalizzazione pro capite (Peso 20%);
- Efficienza (Peso 20%);
- Impatto sociale (Peso 10%);
- Partecipazione pro capite (Peso 10%);
- Impatto ambientale pro capite (Peso 10%).

In riferimento a **Etica Sgr**

- per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali: l'erogazione è prevista dall'art.52 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 le persone 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 lavoratrici dipendenti di Etica SGR, comprese le persone 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 delle persone 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 viene sommata una percentuale da 0% a 80% della base di calcolo, definita in base alla valutazione complessiva da parte del Consiglio di Amministrazione degli obiettivi assegnati ai 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 Consiglio di Amministrazione, 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, risultano rispettate le due soglie:

- 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.

A seguito di un'attenta e approfondita analisi sul sistema premiante svolta dal Direttore Generale, con il supporto dell'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, per 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 sottoscritti annualmente accordi con le Organizzazioni Sindacali, per inserire la possibilità che parte del premio aziendale possa essere usufruito in servizi di welfare in grado di rispondere alle necessità assistenziali e sociali del personale, ai sensi dell'art. 1, commi 182-190, Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016).-

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"* la Capogruppo 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 2025-2028;
- indicatori ESG specifici per Etica Sgr e per Banca Etica (per quest'ultima già presenti nello IAF-IMPACT APPETITE FRAMEWORK).

Su tale punto si è attivato un team di lavoro a livello di Gruppo che ha elaborato una nuova ipotesi di calcolo del premio che è oggetto di confronto e negoziazione con le Organizzazioni sindacali.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione della **Capogruppo**, verificata la copertura dei criteri di soglia minima individuati per l'erogazione del premio aziendale e acquisito il parere positivo del Comitato Remunerazioni del 9 gennaio 2026, nell'adunanza del 5 febbraio 2026, in analogia con quanto erogato nel 2025 (a valere dell'esercizio 2024), ha deliberato di riconoscere a tutte le persone lavoratrici dipendenti del Gruppo, con sede di lavoro in Italia, e ai/alle Consulenti di Finanza Etica in forza al 31/12/2025 e ancora alla data di assegnazione²⁰ 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 del Gruppo 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 2025 e il riconoscimento è subordinato alla specifica deliberazione di approvazione dell'Assemblea delle Socie e dei Soci del 16 maggio 2026.

Anche le partecipate **Etica Sgr** e **Cresud SpA** recepiscono il Piano di Attribuzione Azioni della Capogruppo per le proprie persone lavoratrici dipendenti con lo scopo di rafforzare il senso di appartenenza al gruppo. Tali azioni sono riconosciute dopo l'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea della Capogruppo del 16 maggio 2026.

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:

In riferimento alla componente variabile della remunerazione, è prevista la possibilità di riconoscere una premialità una tantum a fronte di uno straordinario impegno profuso: ovvero un impegno nel lavoro che va oltre le responsabilità discendenti dal ruolo ricoperto o dall'inquadramento oppure generato da situazioni organizzative particolari. La premialità può essere fruita dalla persona lavoratrice anche sotto forma di contributo per alta formazione. Il processo per definire tale premialità si colloca all'interno del sistema di valutazione annuale e prevede il coinvolgimento delle persone responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate alla Direzione Generale, con la collaborazione della Funzione Persone e Cultura di Gruppo.

²⁰ Non sono considerati soggetti beneficiari le persone che hanno ricevuto una valutazione negativa in relazione alle prestazioni lavorative. Mentre sono considerati comunque soggetti beneficiari le persone dipendenti cessate per quiescenza successivamente alla fine dell'esercizio di riferimento.

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

Anche per **Etica Sgr**:

è prevista la possibilità di riconoscere una premialità una tantum a fronte di uno straordinario impegno profuso: ovvero un impegno nel lavoro che va oltre le responsabilità discendenti dal ruolo ricoperto o dall'inquadramento oppure generato da situazioni organizzative particolari. La premialità può essere fruita dalla persona lavoratrice anche sotto forma di contributo per alta formazione.

Il processo per definire tale premialità si colloca all'interno del sistema di valutazione annuale e prevede il coinvolgimento delle persone responsabili. Le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi una tantum vengono avanzate alla Direzione Generale, con la collaborazione dell'Area Gestione Risorse Umane di Etica Sgr.

Per le persone Dirigenti, tale eventuale erogazione viene determinata dal Consiglio di Amministrazione.

L'ulteriore erogazione, in quanto componente variabile della remunerazione, deve sottostare al limite della percentuale prevista della parte variabile sulla parte fissa. Etica Sgr esternalizza la gestione finanziaria dei propri OICVM all'Ente Gestore esterno, non ha personale che gestisce direttamente i portafogli degli OICVM e 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. Nel caso sia corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, non concorre a determinare il cap variabile sul fisso del primo anno²¹.

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 vigente per i Dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie finanziarie e strumentali, sono calcolati secondo la seguente formula:

$$RGMM \times AS \times (100\% + FC\%)$$

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 Disposizioni²² 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.

²¹ conformemente alla Circ. 285/2013 e ss.agg. Parte I- Tit. IV, Cap. 2, Sez 3, par. 2.1 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione.

²² 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 della persona dipendente e per un massimo di 36 mesi totali.

La determinazione di tali riconoscimenti sarà debitamente motivata, così come previsto dalle Disposizioni sulla base dei fattori individuati dal Paragrafo 146 degli Orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione²³.

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 generalmente 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.

Le iniziative formative che presentano un impatto significativo per la Società o per il Gruppo, in termini di impegno economico e/o di rilevanza per la continuità operativa, potranno essere subordinate, ai fini dell'autorizzazione alla partecipazione, alla sottoscrizione da parte del dipendente di un apposito Patto di stabilità.

Tale Patto, la cui durata sarà definita di comune accordo tra le parti in funzione della tipologia e del valore dell'intervento formativo, potrà prevedere, in caso di dimissioni volontarie del dipendente antecedenti alla scadenza concordata, l'obbligo di restituzione, in tutto o in parte, dei costi complessivi della formazione sostenuti dalle Società del Gruppo.

²³ 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.

PUNTO 5

E. Responsabili delle funzioni di controllo

La remunerazione delle persone 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) il limite definito della remunerazione annua fissa dei medesimi soggetti ed è soggetta alle clausole di claw back e malus.

In **Etica Sgr**, per quanto riguarda la funzione di Revisione interna (Internal Audit), svolta dalla Capogruppo, la relativa remunerazione è fissa e

stabilita dai contratti in essere. Le persone Responsabili della Funzione Risk Management di Banca Etica e di Etica Sgr, in quanto dirigenti, sono inserite nel processo di valutazione e premialità previsto per le persone dirigenti.

Gli obiettivi assegnati alle persone responsabili delle Funzioni aziendali di controllo non sono collegati ai risultati conseguiti dalla Banca e dal Gruppo, ma ad obiettivi individuali, eventualmente anche collegati alle tematiche ESG, che riflettono principalmente obiettivi di funzione, indipendenti dai risultati delle aree soggette a controllo.

PUNTO 5

F. Consulenti di finanza etica

Con delibera del 8 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato un regolamento che definisce i riferimenti valoriali e pone le indicazioni generali per il quadro normativo interno riferito a queste figure. 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 amministrate 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 cliente²⁴”*.

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

A partire dal 2026²⁵, ai/alle CFE che svolgono attività di coordinamento dell'operato di altri/e CFE (cd. “Team Leader”) viene riconosciuto un compenso aggiuntivo determinato da una parte fissa e una variabile, definite in un contratto accessorio a quello principale di agenzia. Tale corrispettivo aggiuntivo è da intendersi entro il limite di fatturato massimo annuo previsto dal contratto d'agenzia (euro 100.000).

²⁴ Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023 - punto 19

²⁵ Delibera del CdA della Capogruppo nella seduta del 15-16 settembre 2025.

PUNTO 5

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.

PUNTO 5

H. Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione 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:

UNITÀ ORGANIZZATIVA	Ruolo	Numero al 31/12/2025
Filiale	Responsabili	22
	Vice Responsabili	18
	Sostituti/e Responsabili	4
	Collaboratori/trici	115
Area Territoriale	Responsabili	4
	Collaboratori/trici	14
Ufficio Coordinamento Offerta fuori sede	Consulenti di Finanza Etica	24
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	45
Dipartimento Rete e Canali di Relazione Italia	Responsabile	1
	Vice Responsabile	1
	Collaboratori/trici	4
Direzione Generale	Direttore Generale	1
	Vice Direttore Gen. Mercato Impatto e Dimensione associativa	1
	Vice Direttrice Generale Persone e Cultura	1

per un totale di 265 soggetti rilevanti.

Al fine di rispondere alle previsioni della normativa sopra citata, 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 F (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 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.

PUNTO 5

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;
- Directrices de la EBA/GL/2021/04 -Autoridad Bancaria Europea-, aplicables desde el 31 de diciembre de 2021 que proporcionan orientaciones detalladas sobre la implementación de estas políticas para entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito.

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 Responsabili di Unità Operative Rilevante, il 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 responsabili spagnoli che abbiano almeno una persona da gestire, un'indennità chiamata "Prima Responsabile".

- **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 2025, ma in erogazione nel 2026, a tutto 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, considerando un importo lordo che permetta alle persone di ricevere una somma netta in busta paga tale da poter in autonomia sottoscrivere le azioni della Banca, per le stesse motivazioni riportate nel paragrafo D.2.1. del presente documento.

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE UE 2024/3172 DELLA COMMISSIONE del 29 novembre 2024

BANCA POPOLARE ETICA SCPA

Modello EUREM1: 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 ²⁶	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	19	2	14,62
2	Remunerazione fissa ²⁷	€ 363.234,70	€ 0,00	€ 1.398.809,67 ²⁸
3	Remunerazione fissa complessiva	€ 363.234,70	€ 0,00	€ 1.309.912,04
4	Di cui in contanti	-	-	-
EU-4a	(Non applicabile nell'UE)	-	-	-
5	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-
EU-5x	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti monetari equivalenti	-	-	-
6	Di cui altri strumenti	-	-	-
7	(Non applicabile nell'UE)	-	-	-
8	Di cui altre forme	-	€ 17.704,47	€ 88.897,62
8	(Non applicabile nell'UE)	-	-	-

²⁶ Si fa riferimento al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale

²⁷ 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).

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, i buoni pasto, eventuali prestazioni aggiuntive e il contributo previdenziale aggiuntivo che l'azienda versa sulla posizione individuale ai dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme).

²⁸ Include la remunerazione pro-rata temporis relativa a due persone che hanno ricoperto il medesimo ruolo nel corso dell'esercizio, a seguito della cessazione, per dimissioni volontarie in data 15 giugno 2025, del Responsabile del Dipartimento Governo (denominazione precedente del Dipartimento Amministrazione e Finanza) e della successiva assunzione del Dipartimento Amministrazione e Finanza nel mese di novembre 2025.

	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	19	2	14,62
10	Remunerazione variabile ²⁹			
	Remunerazione variabile complessiva	-	€ 34.030,43	€ 119.312,36
11	Di cui in contanti	-	€ 33.400,43	€ 115.217,36
12	Di cui differita	-	-	-
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	€ 630,00	€ 4.095,00
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)	€ 363.234,70	€ 321.005,85	€ 1.518.122,03

²⁹ 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, dall'indennità di prolungato preavviso, 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 2025 sono stati riconosciuti premi Una Tantum ai componenti del personale più rilevante per un ammontare complessivo di 22.400 euro.

Tutti i dati remunerativi sono riportati con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale 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) ³⁰	Funzioni aziendali ³¹	Funzioni di controllo interno indipendenti ³²	Tutte le altre ³³	Totale
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										35,62
1 Di cui membri dell'organo di amministrazione	19	-	19							
2 Di cui altri membri dell'alta dirigenza								2		
3 Di cui altri membri del personale più rilevante							2	7,62	4	1
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 363.234,70	-	€ 363.234,70	-	-	€ 173.817,87	€ 1.133.798,02	€ 432.401,35	€ 99.110,64	
Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	-	€ 10.445,91	€ 91.732,08	€ 45.791,84	€ 5.372,96	
Di cui remunerazione fissa	€ 363.234,70	-	€ 363.234,70	-	-	€ 163.371,96	€ 1.042.065,94	€ 386.609,51	€ 93.737,68	

³⁰ Sono compresi la persona Responsabile Ufficio Finanza e la persona Vice Responsabile Ufficio Finanza con incarico di Responsabile Gestione Tesoreria.

³¹ Sono comprese le persone Responsabili di unità operative rilevanti (Dipartimenti Amministrazione e Finanza - in precedenza Governo -, Organizzazione, Proposta di Finanza Etica, Spagna, Crediti, Reti e Canali di Relazione Italia, Funzione Persone e Cultura di Gruppo e Alto Cargo della succursale Spagna).

³² Sono comprese le persone Responsabili delle funzioni di controllo (F. Internal Audit, F. Risk Management, F. Compliance e F. Antiriciclaggio).

³³ È compresa la persona Responsabile dell'Ufficio Esternalizzazione e Fornitori con incarico di Referente Aziendale delle Funzioni Esternalizzate di Gruppo.

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione del 29 novembre 2024, 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.

Banca Popolare Etica SCPA Capogruppo

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Soldi Aldo <i>Presidente dal 22 maggio 2025, precedentemente Vice Presidente</i>	€ 78.744,44
Fasano Anna <i>Presidente fino al 21 maggio 2025</i>	€ 30.566,67
Ielasi Federica <i>Vice Presidente dal 22 maggio 2025</i>	€ 25.452,78
Puyo Alberto <i>Vice Presidente non vicario dal 22 maggio 2025, precedentemente Consigliere</i>	€ 23.552,77
Boni Brivio Carlo <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 5.208,33
Cantoni Sonia <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 11.050,00
Farrè Torras Arola <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 9.783,33
Galati Marina + <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 9.479,17
Garavini Eugenio <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 12.916,67
Palladino Giacinto + <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 7.908,33
Piccolo Marco <i>Consigliere fino al 21 maggio 2025</i>	€ 6.908,33
De Felice Raffaella <i>Consigliere</i>	€ 15.469,44
Granata Stefano <i>Consigliere</i>	€ 25.177,78
Modica Luciano <i>Consigliere</i>	€ 23.652,78
Barlini Alessandra <i>Consigliere dal 22 maggio 2025</i>	€ 12.261,11
Cagnazzo Lucia <i>Consigliere dal 22 maggio 2025</i>	€ 15.177,78
Conte Roberta <i>Consigliere dal 22 maggio 2025</i>	€ 24.369,44
Giunta Gaetano <i>Consigliere dal 22 maggio 2025</i>	€ 14.894,44
Olit Fernández Beatriz Rosa <i>Consigliere dal 22 maggio 2025</i>	€ 10.661,11
Gabrielli Nazzeno <i>Direttore Generale</i>	€ 177.942,08
Dugini Riccardo <i>Vice Direttore Generale</i>	€ 143.063,77

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

ETICA SGR

Modello EUREM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica ³⁴	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza ³⁵	Altri membri del personale più rilevante ³⁶
1	Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	2
2	Remunerazione fissa ³⁷	€ 159.000,00	€ 233.745,47	€ 211.457,64
3	Di cui in contanti ³⁸	€ 159.000,00	€ 219.227,81	€ 197.052,41
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 ³⁹		€ 14.517,66	€ 14.405,23
8	(Non applicabile nell'UE)			

³⁴ 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)

³⁵ Il riferimento è alle figure del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale. In data 1° ottobre 2025 si è verificato l'avvicendamento nella carica di Direttore Generale alla medesima data e fino alla definizione del presente documento la posizione di Vice Direttore Generale risulta vacante; pertanto, nel computo del personale è stato considerato esclusivamente il ruolo di Direttore Generale. Alla data del 31.12.2025, il ruolo di Vice Direttore Generale risulta non coperto.

³⁶ 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.

³⁷ In generale nelle remunerazioni lorde dei 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 dipendenti che hanno aderito al Fondo Pensione Integrativo (nella riga 7 - di cui altre forme). Tutti i dati remunerativi sono riportati con riferimento al periodo in cui viene ricoperto l'incarico che determina l'identificazione come "personale rilevante"

³⁸ La remunerazione comprende: colonna a) compenso fisso per gli amministratori; colonna c e d) la retribuzione annua lorda.

³⁹ 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 ⁴⁰	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	9	1	2
10	Remunerazione variabile ⁴¹			
	Remunerazione variabile complessiva		€ 27.617,85	€ 15.084,00
11	Di cui in contanti		€ 26.987,85	€ 12.774,00
12	Di cui differita			
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti ⁴²		€ 630,00	€ 630,00
EU-14a	Di cui differita			
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti ⁴³			€ 1.680,00
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)	€ 159.000,00	€ 0,00	€ 226.541,64

⁴⁰ 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 2023 e dall'assegnazione di 5 azioni ordinarie (nella riga EU-13a - di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti).

⁴¹ 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, fringe benefit (alloggio e utenze); per la colonna d) da quanto nella colonna c), oltre che da un premio Una Tantum, legato a valutazione positiva delle performance.

⁴² Trattasi di cinque azioni ordinarie assegnate alle persone dipendenti del Gruppo Banca Etica.

⁴³ L'importo relativo a destinazione del VAP 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 ⁴⁴	Funzioni di controllo interno indipendenti ⁴⁵	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	9	-	9	-	-	-	1	-	-	12
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									
5	€ 159.000,00	-	€ 159.000,00	-	-	-	€ 261.363,32	€ 226.541,64	-	
6	-	-	-	-	-	-	€ 27.617,85	€ 15.084,00	-	
7	€ 159.000,00	-	€ 159.000,00	-	-	-	€ 233.745,47	€ 211.457,64	-	

⁴⁴ Per Funzioni aziendali si intendono: Direttore Generale e Vice Direttore Generale (vedi nota 35)

⁴⁵ Per Funzioni di controllo indipendenti si intendono: Responsabile Compliance e Antiriciclaggio e Responsabile Risk Management

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione del 29 novembre 2024, 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.

ETICA SGR SPA

Consiglio di Amministrazione e Direzione	Remunerazione lorda complessiva
Carlizzi Marco	€ 38.950,00
Lamberto Floristan Adriana	€ 20.600,00
Capotorti Carlo	€ 16.450,00
Cattarin Paolo	€ 13.100,00
Binacchi Elisabetta	€ 13.100,00
Ferri Giovanni	€ 13.450,00
Palladino Giacinto	€ 16.450,00
Selmi Monica ⁴⁶	€ 625,00
Pozzi Cesare Antonio ⁴⁷	€ 9.825,00
Thomson Mary	€ 16.450,00
Direttore Generale - Mattiazi Luca/Roberto Grossi ⁴⁸	€ 116.309,90
Vicedirettore Generale – Grossi Roberto ⁴⁹	€ 145.520,94

⁴⁶ La consigliera Selmi Monica risulta dimissionaria dal 23/01/2025

⁴⁷ Il Consigliere Pozzi Cesare Antonio è stato nominato ad aprile 2025

⁴⁸ In data 1° ottobre 2025 si è verificato l'avvicendamento nella carica di Direttore Generale

⁴⁹ In data 1° ottobre 2025 fino alla definizione del presente documento la posizione di Vice Direttore Generale risulta vacante

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE UE 2024/3172 DELLA COMMISSIONE del 29 novembre 2024

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	€ 42.000		
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	-		
8	(Non applicabile nell'UE)			

REGOLAMENTO DI ESECUZIONE UE 2024/3172 DELLA COMMISSIONE del 29 novembre 2024

	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			
	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) ⁵⁰	€ 42.000	€ 0,00	€ 0,00

⁵⁰ 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 126.079,24 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, la sua remunerazione è stata pari a 64.534,40 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							3
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione		-							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	€ 42.000	€ 42.000							
6	Di cui remunerazione variabile	-	-							
7	Di cui remunerazione fissa	€ 42.000	€ 42.000							

Si informa che, sempre con riferimento al Regolamento di Esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione del 29 novembre 2024, 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.

CRESUD SPA – Soc. Partecipata

Consiglio di Amministrazione e Direzione ⁵¹	Remunerazione lorda complessiva
Giuglietti Gabriele <i>Presidente</i>	0
Zagaria Matteo <i>Amministratore Delegato</i>	€ 42.000
Chiesi Laura <i>Consigliere</i>	0

⁵¹ Vedi nota 48