

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

e

DEL COLLEGIO SINDACALE, DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI E DEL COMITATO ETICO DI BANCA ETICA

SOMMARIO

1	PREMESSA	p. 3
2	CARATTERISTICHE DELLA BANCA: COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI ORGANI SOCIALI	p. 4
A.	caratteristiche della Banca	p. 4
B.	sistema elettivo in Banca Etica	p. 4
C.	numero complessivo delle persone consigliere e degli altri organi sociali	p. 5
2.1	IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	p. 5
A.	I ruoli all'interno del consiglio di amministrazione:	p. 5
	<i>Presidente</i>	p. 5
	<i>Amministratori esecutivi</i>	p. 5
	<i>Amministratori non esecutivi</i>	p. 5
	<i>Amministratori indipendenti</i>	p. 6
B.	Comitati endoconsiliari:	p. 6
	<i>Comitato esecutivo (CE)</i>	p. 6
	<i>Comitato Parti Correlate</i>	p. 6
	<i>Comitato per le Nomine di Gruppo</i>	p. 6
	<i>Comitato per le Remunerazioni di Gruppo</i>	p. 6
	<i>Comitato Controlli e Rischi di Gruppo</i>	p. 7
2.2	SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI RICHIESTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	p. 7
A.	Onorabilità e correttezza	p. 7
B.	Requisiti di professionalità e criteri di competenza	p. 8
C.	Disponibilità di tempo	p. 12
D.	Limiti al cumulo di incarichi	p. 13
E.	Requisiti di indipendenza e indipendenza di giudizio	p. 13
F.	Incompatibilità	p. 14
G.	Diversità	p. 14
H.	Adeguatezza composizione collettiva degli organi (Cda) e delle Liste	p. 14
I.	Piani di successione: il profilo della persona presidente	p. 15
2.3	COLLEGIO SINDACALE	p. 15
2.4	REQUISITI RELATIVI AL COLLEGIO SINDACALE	p. 15
2.5	COLLEGIO DEI PROBIVIRI	p. 16
2.6	REQUISITI RELATIVI AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI	p. 16
2.7	COMITATO ETICO	p. 17
2.8	REQUISITI RELATIVI AL COMITATO ETICO	p. 17
	APPENDICE 1 - Articoli decreto 169/2020 del MEF "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche [...]"	p. 19
	APPENDICE 2 - Competenze personali degli amministratori	p. 24
	APPENDICE 3 - Piani di successione: profilo della persona presidente	p. 25

1. PREMESSA

In occasione delle prossime elezioni del Consiglio di Amministrazione e degli altri organi sociali di Banca Etica, il Consiglio di Amministrazione, sotto la sua piena responsabilità, come indicato nelle Disposizioni di Vigilanza, porta a conoscenza delle persone Socie il documento sulla composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale del Consiglio, alla luce delle caratteristiche specifiche di Banca Etica, dei suoi valori di riferimento, del contesto economico, sociale e ambientale, del Piano Strategico 2021-2024 e del processo di autovalutazione.

In questo documento i soci potranno avere un utile presentazione dei requisiti normativi e statutari richiesti ai componenti del Consiglio di amministrazione e degli altri organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Etica sottolinea l'importanza della normativa interna, Statuto e regolamenti, fonti utili a garantire che gli assetti organizzativi e di governo societario della Banca siano orientati al presidio, oltre che dell'operatività e dei rischi, anche della missione e della reputazione del Gruppo Banca Etica. La disciplina in materia di governo societario¹ pone particolare attenzione all'adeguatezza della composizione degli organi di supervisione strategica e di gestione delle banche, ovvero del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e, per Banca Etica, anche degli altri organi sociali.

Inoltre è di recente entrato in vigore il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti", che fissa le caratteristiche di cui devono disporre le persone che si candidano al Cda e al Collegio Sindacale.

Per assicurare un idoneo governo e presidio dell'attività bancaria e dei rischi ad essa correlati, lo Statuto e le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia richiedono che in questi organi siano presenti persone:

- pienamente consapevoli della missione e della reputazione del Gruppo Banca Etica;
- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che devono svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo e all'operatività e dimensione della banca;
- con competenze diffuse e diversificate a modo che tutti possano contribuire alla definizione e al presidio delle strategie, assicurando un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della banca e del gruppo bancario;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assegnato;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse generale della banca, con autonomia di giudizio, indipendentemente dalla compagine che li ha votati o dalla lista da cui provengono

¹ Normativa di riferimento:

- art. 26 del D.lgs. 1° settembre 1993 n. 385 ("TUB");
- Decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020, n. 169, in vigore dal 30 dicembre 2020, recante il "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti" ("Decreto MEF")
- Disposizioni di vigilanza per le banche", Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (nel seguito anche "Disposizioni di Vigilanza"), Parte Prima, Titolo IV (nel seguito anche "Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario")
- Disposizioni di vigilanza in materia di procedura di valutazione dell'idoneità degli esponenti di banche [...] del 5 dicembre 2021, di Banca d'Italia.
- Orientamenti EBA (EBA/GL/2017/12) sulla valutazione dell'idoneità dei componenti del Cda e del personale che riveste ruoli chiave.
- Orientamenti EBA (EBA/GL/2017/11) sulla governance interna
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità, documento della BCE aggiornato a maggio 2018 (emanato a maggio 2017)
- lo Statuto di Banca Etica e il Regolamento Assembleare di Banca Etica.

2. CARATTERISTICHE DELLA BANCA: COMPOSIZIONE E FUNZIONAMENTO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI ALTRI ORGANI SOCIALI

A) CARATTERISTICHE DELLA BANCA

Banca Etica è una società cooperativa per azioni con sede legale in Padova (Italia), nata nel 1999 dalla volontà di migliaia di cittadini e istituzioni per finanziare un'economia di giustizia, attenta alla tutela dell'ambiente e alle persone più in difficoltà.

Banca Etica opera in Italia e in Spagna. In Spagna opera con la denominazione Fiare Banca Etica.

Banca Etica ha adottato, fin dalla sua costituzione, il sistema tradizionale di amministrazione e controllo di cui ai paragrafi 2, 3 e 4 della Sezione VI-bis, Capo V, Titolo V, Libro V Codice Civile fondato sulla presenza di un Consiglio di amministrazione e di un Collegio sindacale. Banca Etica è sottoposta a vigilanza prudenziale diretta da parte di Banca d'Italia.

Banca Etica è a capo dell'omonimo Gruppo bancario (nel seguito anche il "Gruppo" o il "Gruppo Banca Etica"). In quanto Capogruppo esercita sulle società del Gruppo l'attività di direzione e coordinamento, anche ai sensi dell'art. 61 del TUB, nell'interesse e per la stabilità del Gruppo. Le società del Gruppo sono Etica sgr e Cresud spa. Sono direttamente controllate da Banca Etica anche Fondazione Finanza Etica e Fundacion Finanzas Eticas.

La Banca, unica nel panorama italiano e spagnolo, presenta, su base volontaria, una struttura organizzativa delle persone socie, prevista dallo Statuto (art.26 bis), riconosciuta dalla Vigilanza, che ha nei Portatori di Valore la propria specificità. I Portatori di Valore sono 7: i 5 Coordinamenti di Area dei Gruppi di Iniziativa, il Coordinamento delle Organizzazioni socie di riferimento e il Coordinamento delle persone socie lavoratrici.

B) SISTEMA ELETTIVO IN BANCA ETICA

Gli organi sociali, Consiglio di Amministrazione, Collegio sindacale, Collegio probiviri e Comitato Etico, vengono eletti dall'Assemblea delle persone socie e hanno un mandato di durata triennale. L'elezione del Comitato Etico avviene l'anno successivo rispetto a quella degli altri tre organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione viene eletto con una combinazione di voto per lista e voto su un elenco di candidati individuali. La lista che ottiene il maggior numero di voti esprime 9 componenti. Nel caso siano presenti due o più liste, la seconda più votata che abbia raggiunto almeno $\frac{1}{3}$ dei voti espressi esprimerà due componenti del Consiglio di amministrazione. La restante parte delle persone consigliere (2 o 4) verrà eletta tra le persone che hanno ottenuto il maggior numero di preferenze all'interno dell'elenco dei candidati individuali. Almeno $\frac{1}{3}$ dei componenti il Consiglio deve appartenere al genere meno rappresentato². Tutte le regole relative alle procedure elettive sono disponibili sul regolamento assembleare pubblicato sul sito di Banca Etica.

Il Collegio sindacale e il Collegio dei probiviri vengono eletti con voto per lista. La lista più votata viene eletta. Almeno $\frac{1}{3}$ dei componenti i Collegi deve appartenere al genere meno rappresentato, sia tra gli effettivi sia tra i supplenti.

² con arrotondamento all'intero superiore (nel caso dell'attuale Cda di Banca Etica ciò corrisponde al numero di 5).

Il Comitato Etico viene eletto sulla base di un elenco di candidati individuali. Vengono eletti i candidati più votati. Almeno 1/3 dei componenti il Comitato deve appartenere al genere meno rappresentato³. Tutte le regole relative alle procedure elettive sono disponibili sul regolamento assembleare e sul regolamento del Comitato Etico pubblicati sul sito di Banca Etica.

C) NUMERO COMPLESSIVO DEI CONSIGLIERI E DEI COMPONENTI DEGLI ALTRI ORGANI SOCIALI

Come da Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario il numero complessivo di Amministratori non eccede le 15 unità. Attualmente lo Statuto prevede all'art. 31 che il numero complessivo degli Amministratori sia 13.

Il numero dei componenti il Collegio sindacale e il Collegio probiviri è di 5, di cui 3 effettivi e 2 supplenti.

Il numero dei componenti il Comitato Etico è variabile da 5 a 7, determinato dal Consiglio di amministrazione in occasione dell'elezione.

2.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

A) I RUOLI ALL'INTERNO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

All'interno del Consiglio di amministrazione sono identificati diversi ruoli: Presidente, Amministratori esecutivi, Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti.

Presidente

La persona Presidente del Consiglio di amministrazione viene eletta con voto assembleare in quanto capolista della lista più votata. Esercita uno stile di leadership orientato alla collegialità e alla promozione di una governance cooperativa. È dotata di primario rigore morale ed è garante dei valori e dell'unità di Banca Etica. Favorisce la dialettica interna orientata alla soluzione dei problemi, nel rispetto delle esigenze di efficacia ed efficienza aziendale; assicura il bilanciamento dei poteri; organizza i lavori del Consiglio e facilita la circolazione delle informazioni; come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario, ha un ruolo non esecutivo e non svolge funzioni gestionali. È dotata di competenze manageriali. Può essere coadiuvata da una o due persone Vicepresidenti.

Amministratori esecutivi

Per Amministratori esecutivi si intendono gli Amministratori che in Banca Etica o in qualsiasi società appartenente al Gruppo sono componenti del Comitato esecutivo o svolgono, anche in via di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa.

Amministratori non esecutivi

In base all'art. 31 dello Statuto almeno un terzo delle persone Consigliere deve essere non esecutivo. Alle persone consigliere non esecutive non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Gli Amministratori non esecutivi sono compartecipi delle decisioni assunte dall'intero Consiglio e sono chiamati a svolgere una funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi e dal management della Banca, anche all'interno dei Comitati consiliari dei quali fanno parte.

³ con arrotondamento all'intero superiore (nel caso di un Comitato Etico di 7 persone ciò corrisponde al numero di 3).

Amministratori indipendenti

Nell'ambito del Consiglio e dei Comitati consiliari, gli Amministratori indipendenti sono chiamati a vigilare sulla gestione contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse sociale e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. Essi costituiscono un presidio al rischio di conflitti di interessi, al fine di evitare possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse. Gli Amministratori indipendenti devono possedere professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del Consiglio. Il numero minimo di Amministratori con il requisito dell'indipendenza è determinato dallo Statuto (art.31) nel numero di almeno 1/4 dei componenti del Consiglio⁴. Nel processo di autovalutazione il Consiglio ha valutato che il numero minimo di Consiglieri indipendenti sia 4.

B) COMITATI ENDOCONSILIARI

Oltre ai lavori del Consiglio di amministrazione, una parte delle persone consigliere deve seguire i lavori dei Comitati endoconsiliari.

Il Consiglio di amministrazione ha costituito al suo interno alcuni Comitati, disciplinandone la composizione, le competenze e il funzionamento. I lavori dei Comitati sono coordinati dalla relativa persona Presidente. Il funzionamento di ciascuno dei Comitati sotto elencati è disciplinato da apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione. Si riporta di seguito una sintetica descrizione dei Comitati istituiti alla data di redazione del presente documento.

Comitato esecutivo

Composto da un minimo di tre a un massimo di cinque Amministratori esecutivi; è l'organo collegiale che, attraverso l'esercizio delle funzioni delegate dal Consiglio di amministrazione in conformità agli articoli 38 e 39 dello Statuto, ha competenza in materia di erogazione del credito e di gestione corrente. Svolge riunioni di norma quindicinali della durata di mezza giornata.

Comitato parti correlate

Composto da 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, esprime pareri motivati, non vincolanti, prima dell'approvazione di un'operazione con Soggetti Collegati, in ordine alla regolarità formale e sostanziale dell'operazione stessa, nonché in ordine all'interesse della Società al compimento dell'operazione e alla convenienza e correttezza sostanziale delle relative condizioni. Presidia potenziali conflitti di interesse.

Comitato nomine di gruppo

Composto da un minimo di tre a un massimo di cinque Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio, in materia di nomine, di composizione quali-quantitativa e autovalutazione del Consiglio, e di idoneità degli Amministratori. Svolge riunioni, di norma, bimestrali.

Comitato remunerazioni di gruppo

Composto da un minimo di tre a un massimo di cinque Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, che posseggano, collettivamente, conoscenze, capacità e competenze adeguate sulle politiche e prassi di remunerazione. Esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio, in tema di remunerazioni e, in particolare circa la definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione e dei

⁴ Qualora per i consiglieri indipendenti questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5, diversamente si approssima all'intero superiore (art.31, Statuto); in base al numero attuale di consiglieri il numero minimo è 3, con raccomandazione derivante dal processo di autovalutazione del Cda di arrivare almeno a 4

sistemi premianti e di incentivazione nonché in tema di remunerazioni degli Amministratori e del restante personale rilevante. Svolge riunioni, di norma, bimestrali.

Comitato rischi di gruppo

Composto da un minimo di tre a un massimo di cinque Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, che posseggano, collettivamente, conoscenze, competenze ed esperienze tali da poter comprendere appieno e monitorare le strategie e gli orientamenti al rischio della banca. Esercita funzioni consultive, istruttorie e propositive di supporto all'attività del Consiglio, nelle materie afferenti la determinazione del RAF ("Risk Appetite Framework") e delle politiche di governo dei rischi e il sistema dei controlli interni. Svolge riunioni, di norma, mensili.

2.2. SINTESI DEI REQUISITI NORMATIVI E STATUTARI RICHIESTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'idoneità dei componenti del Cda a ricoprire la carica è valutata sulla base di una pluralità di requisiti e criteri attinenti a: autorevolezza, onorabilità e correttezza, competenza, professionalità, indipendenza, disponibilità di tempo e aderenza ai valori e alle specificità di Banca Etica indicati nello Statuto. Si terrà conto dei limiti al cumulo degli incarichi, dei principi di incompatibilità (anche valoriali), della complessiva garanzia di diversità.

La verifica dei requisiti di idoneità forma parte della ordinaria attività di vigilanza di Banca d'Italia sulla *governance* degli enti creditizi. Per lo svolgimento della sua funzione, la Banca d'Italia può ricorrere a tutti i poteri previsti tra cui, a titolo esemplificativo, l'imposizione di condizioni o obblighi nonché l'emanazione di raccomandazioni afferenti le decisioni sulla professionalità e sull'onorabilità, sino alla rimozione degli esponenti che risultino non soddisfare i requisiti previsti.

Si rammenta che l'esame di idoneità dei candidati spetta al Consiglio in carica, prima delle elezioni. Di tale esame verrà data informativa alla base sociale per le opportune, autonome, valutazioni.

Al nuovo Consiglio di Amministrazione eletto dall'Assemblea, sarà richiesto, in sede di valutazione dell'idoneità dei nuovi componenti, di verificare la rispondenza del nuovo Organo ai requisiti di composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale, anche ai fini dell'art. 12 del Decreto MEF, secondo quanto previsto dal presente documento.

Nei seguenti paragrafi si troveranno elencate le principali caratteristiche che le persone del Consiglio e degli altri organi sociali sono tenute ad avere, come indicato dalla normativa sia esterna, sia interna.

A. ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

I requisiti di onorabilità sono riportati agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto del MEF. Si richiama, inoltre, l'attenzione sulle cause di sospensione dalla funzione di amministratore previste nell'art. 6.

Ciascun componente del Consiglio di amministrazione deve godere di buona reputazione, di onestà e integrità e non devono sussistere motivazioni obiettive e dimostrabili che suggeriscono il contrario (punto 73 documento EBA); deve essere scelto/a tra soggetti che soddisfano i requisiti di onorabilità previsti dall'art. 3 del Decreto MEF e i criteri di correttezza nella condotta personale e professionale pregressa di cui all'art. 4 (vedi Appendice 1).

Per rispettare i requisiti di onorabilità l'amministratore non dovrà trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità (cause impeditive) o decadenza previste dall'art.2382 del Codice Civile.

Oltre a elementi provenienti da fonti ufficiali (casellari, procedimenti...) vanno anche considerate:

1. situazioni relative ai risultati dell'attività passati e presenti e alla solidità finanziaria (es. essere debitore inadempiente, fallimento personale, cause civili in essere, pur senza pregiudizio della presunzione di innocenza...);

2. prove da cui risulti la non trasparenza, apertura e collaborazione del soggetto (revoche, rifiuti, cancellazioni da registri...).

Per ciò che riguarda i criteri di correttezza, il verificarsi di una o più delle situazioni indicate nell'art. 4 del Decreto MEF (vedi Appendice 1) non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione (art. 5) da parte del Consiglio di Amministrazione basata sui principi di sana e prudente gestione, sui valori e la reputazione della banca e sulla fiducia che le viene affidata.

B. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E CRITERI DI COMPETENZA

I consiglieri e le consigliere devono essere in possesso di requisiti di professionalità e competenza che permettano di svolgere il ruolo di supervisione strategica in modo adeguato e proporzionato alla dimensione e complessità della Banca, complessità derivante anche dallo speciale orizzonte di riferimento, dai valori fondanti e dal peculiare sistema di governance interno di cui si è dotata.

Il Decreto del MEF elenca i requisiti di professionalità all'art. 7 e quelli di competenza all'art.10 (vedi Appendice 1 per il testo). L'art. 31 dello Statuto riporta specifici criteri di competenza previsti da Banca Etica.

Per la valutazione di questi requisiti vengono prese in considerazione sia la conoscenza teorica, acquisita attraverso gli studi e la formazione, sia l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative. Risulta importante poter dimostrare esperienza in ambito bancario, creditizio, finanziario ed assicurativo, anche accademico, senza dimenticare il rispetto delle specifiche caratteristiche previste da Banca Etica.

Criteri di professionalità come da Decreto del MEF

Gli **esponenti con incarichi esecutivi** devono aver svolto **per almeno 3 anni**, anche alternativamente:

- A. attività di amministrazione, controllo o direzione nel settore bancario, finanziario o assicurativo;
- B. attività di amministrazione, controllo o direzione in società quotate o con dimensione/complessità maggiore o assimilabile a quella della Banca.

Gli **esponenti con incarichi non esecutivi** sono persone che soddisfano i requisiti precedenti o che hanno svolto, **per almeno 3 anni**, anche alternativamente:

- A. attività professionali in materia attinente al settore bancario, finanziario, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve essere svolta in via continuativa e rilevante;
- B. attività d'insegnamento universitario in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore bancario, finanziario o assicurativo;
- C. funzioni direttive, dirigenziali o di vertice nel settore pubblico aventi attinenza con il settore bancario, finanziario o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.

La persona **Presidente del consiglio di amministrazione** è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di **almeno 2 anni in più rispetto ai requisiti di cui sopra**. Per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel **coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane**.

In aggiunta a quanto sopra e in coerenza con l'art.5 dello Statuto, gli amministratori non devono fornire alcun contributo di tipo professionale ad attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona. In particolare si intende che la persona consigliera non può ricoprire altre cariche o incarichi in Società di ogni tipo, Associazioni o altri Enti che operino anche tramite terzi, nei settori non rientranti nella policy del credito di Banca Etica e nella policy investimento di Etica sgr (ad es: armamenti e difesa, tabacco, gioco d'azzardo, energia nucleare, imprese che producono pesticidi, aziende che testano sugli animali per scopi non medici).

Inoltre, come prevede l'art. 31 dello Statuto il curriculum professionale e sociale degli amministratori dovrà essere di elevato profilo prevedendo, in particolare, conoscenza ed esperienza almeno in uno dei seguenti settori:

1. organizzazioni del Terzo Settore;
2. economia sociale e solidale;
3. cooperazione sociale e internazionale;
4. finanza eticamente orientata;
5. ambiente.

In tali ambiti i candidati dovranno aver dato il loro contributo per **almeno tre anni** svolgendo almeno uno dei seguenti ruoli:

- amministratore di società;
- operatore e/o volontario;
- studioso e/o ricercatore;
- formatore.

Le specifiche competenze e l'autorevolezza dei candidati dovranno essere tali da garantire un apporto significativo nelle discussioni consiliari contribuendo all'assunzione di decisioni conformi all'interesse sociale (art.31, Statuto di Banca Etica).

Il Consiglio di amministrazione ritiene che, i 5 ambiti caratterizzanti i requisiti propri di Banca Etica, si possano così dettagliare:

1. organizzazioni del Terzo Settore - in generale conoscenze del mercato, delle caratteristiche finanziarie del settore, della normativa di riferimento.

In particolare:

- nascita e sviluppo del terzo settore;
- valori e normativa di riferimento;
- principali attori e pluralità di visioni;
- ambiti di attività e mercato di riferimento;
- tipologia dei rapporti con enti locali e imprese;
- principali contributi alla sostenibilità sociale ed ambientale;

2. economia sociale e solidale - in generale conoscenze del mercato e della normativa di riferimento, caratteristiche delle realtà che operano con particolare attenzione all'inclusione delle fasce più svantaggiate della popolazione.

In particolare:

- elementi caratterizzanti l'economia sociale e solidale: tratti comuni e differenze, mutualità e tipologie organizzative, criticità;
- valori e principi, normativa di riferimento;
- attività, servizi, mercato di riferimento;
- modalità di produzione e distribuzione della ricchezza;
- principali contributi alla sostenibilità sociale ed ambientale.

3. cooperazione sociale e internazionale - in generale conoscenza degli ambiti di riferimento, dei principali operatori e dei Paesi del Sud del Mondo.

In particolare:

- paradigma dei valori alla base della cooperazione: tra mutualità e solidarietà;
- storia e sviluppo dei due settori, peculiarità e criticità;
- normativa di riferimento;
- principali attività, ambiti di intervento, modelli organizzativi e reti;
- sistemi di finanziamento;
- rapporti con enti locali e imprese;
- principali contributi alla sostenibilità sociale ed ambientale;

4. finanza eticamente orientata - in generale conoscenza dei principali network e delle reti di almeno uno dei seguenti settori: finanza etica, finanza mutualistica e solidale, microfinanza.

In particolare:

- valori, principi, criteri e storia della finanza etica (Italia, Europa, Mondo);
- elementi caratterizzanti il microcredito, la microfinanza, il credito e l'investimento. Funzione sociale del risparmio. Sistemi di garanzia (tutela del risparmio) e supporto dei soggetti più fragili (mutualità e solidarietà);
- principali attori e modelli organizzativi in funzione delle attività;
- fondi di investimento etici (aperti e chiusi);
- inclusione finanziaria.

5. ambiente - in generale conoscenze del mercato e della normativa di riferimento, delle caratteristiche finanziarie del settore, delle attività di investimento.

In particolare::

- crisi climatica e cambiamenti climatici;
- tassonomia europea sulla finanza sostenibile;
- nascita e sviluppo dei movimenti per l'ambiente (elementi caratterizzanti e diversità);
- principi e criteri dell'economia circolare e della bioeconomia (riciclo, riuso, vita dei materiali e delle materie prime, mobilità ed edilizia sostenibile, ecc.); ciclo e gestione dei rifiuti, normativa di riferimento;
- energie rinnovabili ed efficientamento energetico;
- certificazioni ambientali e normativa di riferimento;
- agricoltura biologica, biodinamica, produzioni eco compatibili;
- misurazione impatto ambientale;
- ESG, climate change e decarbonizzazione.

Il Consiglio di amministrazione, sulla base della pluriennale esperienza maturata dalla Banca, in seguito all'autovalutazione condotta nel 2021 con un consulente esterno e alla luce del Piano Strategico 2021-2024, ritiene che per garantire la diversità e la specificità di Banca Etica sia importante che i candidati

1. abbiano esperienze e capacità di elevato profilo su quanto fino ad ora descritto e, in particolare:
 - nel campo della gestione manageriale ed organizzativa in un'ottica di Gruppo;
 - nella gestione cooperativa;
 - nel campo delle nuove tecnologie e nella valutazione di sistemi informativi;
 - nella relazione con le reti sociali;
 - nella gestione di dinamiche partecipative;
 - nella conoscenza e padronanza del mercato bancario (in Italia e Spagna) e finanziario internazionale e dei loro sviluppi prossimi;
 - nella valutazione di prodotti bancari e finanziari;
 - sulle tematiche ambientali, di mitigazione e contrasto alla crisi climatica;
 - nella finanza sostenibile;
 - nella gestione finanziaria e di tesoreria;
 - nella normativa bancaria europea.
2. rappresentino le diverse aree geografiche, anche nazionali, in cui la Banca opera;
3. abbiano, preferibilmente, competenze linguistiche in italiano, spagnolo e inglese;
4. conoscano la finanza etica;
5. abbiano capacità di discernimento etico.

Conoscenze e competenze come da Decreto del MEF

In aggiunta ai requisiti di professionalità, ciascuna persona candidata al Consiglio di Amministrazione di Banca Etica deve essere dotata di **conoscenze e competenze** che permettano l'adempimento delle proprie responsabilità. Il Consiglio di amministrazione, nel suo complesso, deve possedere una comprensione adeguata degli seguenti ambiti (di cui il Consiglio è responsabile) al fine di gestire e sorvegliare efficacemente l'ente.

Le aree di conoscenza e competenza sono:

Mercati finanziari

Intese come l'insieme delle conoscenze/competenze riguardanti le principali variabili economiche e loro interdipendenze come, per esempio, il livello e il tasso di crescita del prodotto nazionale, i tassi di interesse, la disoccupazione e l'inflazione nonché la conoscenza del mercato monetario e finanziario e dell'insieme degli strumenti, delle istituzioni, dei meccanismi che assicurano la creazione e la movimentazione dei mezzi di pagamento ed il trasferimento dei saldi finanziari, gli effetti delle criptovalute e dei paradisi fiscali.

Regolamentazione nel settore bancario e finanziario

L'insieme delle conoscenze/competenze relative alla principale normativa di settore (es. regolamentazione dei mercati finanziari, finanza sostenibile, *governance*, normativa fiscale, antiriciclaggio, usura, trasparenza bancaria, *privacy*, etc.).

Indirizzi e pianificazione strategica

Individuazione, programmazione e declinazione delle linee strategiche e la conseguente valutazione dei necessari interventi operativi a garanzia della sostenibilità dell'operatività della banca (es. definizione di piani strategici, piani operativi, valutazione dei processi di *budget*, etc.). In accordo con gli aggiornamenti della circ. 285 di Banca d'Italia è necessario essere in grado di definire obiettivi di finanza sostenibile garantendo, in particolare, l'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali.

Assetti organizzativi e di governo societario

L'insieme delle conoscenze/competenze in materia di: governo societario, legale; relazioni con *stakeholder*; gestione risorse; livelli di *performance* pianificati e conseguiti; sistemi di remunerazione e incentivazione; gestione dei conflitti di interesse. Serve capacità nella valutazione dell'efficacia dei meccanismi di *governance* della Banca, finalizzata ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo. In accordo con la Circolare 285 di Banca d'Italia, tra le competenze vi sono quelle relative alla verifica della condotta professionale del personale della banca con il monitoraggio del Codice Etico e di strumenti analoghi.

Gestione e controllo dei rischi

Si intende individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità degli amministratori in tali processi. Serve avere dimestichezza con strumenti di analisi e controllo dei rischi (es. ICAAP, ILAAP, RAF, IAF etc.) anche in materia di antiriciclaggio e di contrasto al terrorismo internazionale; serve conoscere e presidiare la materia dei crediti deteriorati (NPL *non performing loans*); metodologie di *stress test*. importante anche la capacità di gestione dei rischi reputazionali, ambientali e climatici.

Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi

Ad esempio, l'insieme delle conoscenze/competenze riguardo a tematiche inerenti la definizione e strutturazione del sistema dei controlli interni con particolare riferimento alle funzioni aziendali di controllo di secondo e terzo livello: *Compliance*; *Antiriciclaggio*; *Risk Management*; *Internal Audit*.

Attività e prodotti bancari e finanziari

Si intende l'insieme delle conoscenze/competenze riguardo ai principali processi in materia, ad esempio, di: servizi alla clientela; sistemi di pagamento; credito; servizi di investimento, consulenza e intermediazione mobiliare; tesoreria e gestione della liquidità; finanza per la proprietà.

Informativa contabile e finanziaria

Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni. L'insieme delle conoscenze/competenze in materia bilancistica e di informativa di carattere finanziario.

Tecnologia informatica

Si intende, in generale, la conoscenza dei metodi e delle tecnologie che vengono utilizzate in ambito privato o aziendale per l'archiviazione, la trasmissione e l'elaborazione di dati e informazioni, hardware, software, e comunicazione digitale, con le implicazioni a livello di privacy e analisi dei dati.

In aggiunta alle conoscenze e competenze di cui sopra sono prese in considerazione anche le competenze personali (caratteristiche e capacità personali) dei componenti del Consiglio di amministrazione (*soft skills*). La normativa EBA fornisce un elenco non esaustivo delle competenze richieste (in Appendice 2 al presente documento): autenticità, linguaggio, risolutezza, giudizio, approccio orientato alla qualità e alla clientela, leadership, lealtà, consapevolezza esterna, negoziazione, persuasivo, lavoro di squadra, acume strategico, resilienza allo stress, senso di responsabilità, presiedere riunioni.

Qualora uno o più persone elette non disponessero di competenze o conoscenze adeguate (art. 12 del Decreto MEF) il Consiglio di amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali:

- a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi indicati nell'articolo 11;
- b) definire e attuare idonei piani di formazione.

La formazione dei singoli componenti o la formazione del Consiglio può essere uno strumento per assicurare l'idoneità su base individuale e complessiva del Consiglio.

C. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Le persone Consigliere sono tenute a dedicare un tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico (art. 16 del Decreto MEF - Appendice 1).

La complessità che deriva dall'attività della Banca rende indispensabile che tutte le persone consigliere garantiscano un'adeguata disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico sia per la preparazione che per presenziare alle adunanze consiliari, oltre ad eventuali impegni extraconsiliari legati al ruolo.

Per la persona candidata Presidente va aggiunto un supplemento di tempo per il coordinamento delle attività consiliari e per l'allineamento con la Direzione.

Impegno richiesto:

- da 1 a 3 giorni per l'Assemblea delle persone socie
- 15 giorni il Cda si riunisce circa 15 volte all'anno, la riunione dura un'intera giornata; almeno 1 volta all'anno la riunione del Cda dura 2 giorni
- il Comitato Esecutivo si riunisce 2 volte al mese e dura in media 5 ore

- i Comitati Endoconsiliari di gruppo, della durata media di 2 ore, si riuniscono mediamente 8 volte l'anno:
 - 8 volte l'anno - Comitato Nomine
 - 12 volte l'anno - Comitato Rischi
 - 6 volte l'anno - Comitato Remunerazioni
 - 6 volte l'anno - Comitato Parti Correlate
- partecipazione a commissioni consiliari e a gruppi di lavoro
- circa 20 ore annuali per il programma di formazione.

Per le riunioni è prevista sempre la possibilità di collegarsi in videoconferenza.

In quest'ambito, si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo, gli esponenti il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- a. 90 giorni all'anno per la persona Presidente del Consi
- b. 35 giorni all'anno per le persone Consigliere che siano componenti di eventuali comitati ovvero che abbiano ricevuto deleghe particolari
- c. 50 giorni all'anno per la persona Presidente del Collegio Sindacale
- d. 45 giorni all'anno per le altre persone componenti effettivi del Collegio Sindacale

D. LIMITI AL CUMULO DI INCARICHI

Poiché la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo, con riferimento alla normativa interna, in base al Regolamento partecipazioni societarie "ciascun consigliere, dirigente, dipendente o comunque incaricato di Banca Popolare Etica potrà ricoprire cariche sociali in società partecipate per un numero complessivo non superiore a tre. In tale limite va computato anche l'incarico di Consigliere di Amministrazione in Banca Popolare Etica".

E. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli amministratori devono rispettare i requisiti di indipendenza (art. 13 del Decreto MEF) che, ai sensi delle Disposizioni, devono essere soddisfatti da un numero minimo di Consiglieri; oltre a questo il Decreto ha previsto, in capo a tutti i componenti del Consiglio di amministrazione, requisiti di indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico (art. 15 del Decreto MEF), nell'interesse alla sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile (più in dettaglio esposto Appendice 1).

Come elementi di confronto rispetto alla capacità di mantenere un corretto equilibrio e indipendenza di giudizio le persone del Consiglio è opportuno che considerino:

1. se dispongono di **competenze personali**, come
 - a. coraggio, convinzione e forza per valutare e contestare efficacemente le decisioni avanzate da altri membri del Cda;
 - b. essere in grado di porre domande ai membri della direzione;
 - c. essere in grado di resistere alla 'mentalità di gruppo';
2. la presenza di **conflitti di interesse** che ostacolano la capacità di svolgere i compiti a essi assegnati in maniera indipendente e oggettiva. La sussistenza di conflitti di interesse dovrà essere opportunamente documentata e segnalata (*punto 82 documento EBA*).

F. INCOMPATIBILITÀ

In conformità all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla Legge 214/2011, recante disposizioni in merito alle "partecipazioni personali incrociate nei mercati del credito e finanziari" e al prescritto divieto ai "titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti", nonché all'art. 2390 del Codice Civile ("Divieto di concorrenza") si raccomanda che nelle liste da presentarsi per l'elezione dei componenti dell'organo amministrativo vengano indicati candidati per i quali sia stata preventivamente valutata l'insussistenza attuale e prospettica di cause di incompatibilità.

Fermo restando quanto previsto dalle citate normative, si ricorda che, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, non possono far parte del Consiglio di amministrazione:

- coloro che siano o divengano amministratori o sindaci di altre banche o società dalle stesse controllate, salvo che si tratti di enti centrali di categoria o banche o società partecipate;
- coloro che siano o divengano Parlamentare italiano o europeo, Ministro, Sottosegretario, Presidente o Vice-presidente di Regione, Assessore Regionale o componente della Giunta Regionale, Segretario o Presidente di Partito a livello Regionale o Nazionale.

G. DIVERSITÀ

La politica della diversità dovrebbe riguardare, oltre che i requisiti sociali distintivi della Banca, il percorso professionale e formativo, il genere, l'età e la provenienza geografica, soprattutto se si opera in più Paesi (*punto 105 documento EBA*).

Lo Statuto di Banca Etica, all'art.31 recita: almeno un terzo dei consiglieri e delle consigliere deve essere eletto tra i candidati del genere meno rappresentato, con arrotondamento all'intero superiore (nel caso dell'attuale Cda di Banca Etica ciò corrisponde al numero di 5)⁵.

È necessario che le differenti competenze e le conoscenze siano rappresentate in modo equilibrato all'interno del Consiglio (e delle Liste) affinché venga assicurata una vera complementarietà dei profili professionali e siano favoriti la dialettica e l'efficiente funzionamento del Consiglio.

H. ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI (CDA) E DELLE LISTE

Il Consiglio, nel suo complesso, deve essere in grado di adottare decisioni appropriate tenendo conto dei valori di riferimento, del Piano Strategico vigente, del modello di business, della propensione al rischio, dei mercati in cui la Banca opera. La composizione del Consiglio deve riflettere le conoscenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità.

Il Consiglio deve avere, su base complessiva, competenze dirigenziali sufficienti per organizzare i propri compiti in modo efficace e per essere in grado di comprendere e, nel caso, contestare le pratiche di gestione applicate e le decisioni adottate dalla direzione (*punti 68, 71 e 72 documento EBA*).

Su questo punto il Decreto del MEF si esprime agli articoli 11 e 12 (vedi Appendice 1).

Viene posto l'accento sull'adeguata diversificazione degli organi per alimentare il confronto e la dialettica interna; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestire efficacemente attività e rischi, controllare l'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

⁵ art.31 dello Statuto

A tal fine, deve essere presa in considerazione la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti:

1. diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, per le banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;
2. le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi suindicati; e
3. adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Nel suo complesso, quindi, il Cda deve essere dotato di competenze diffuse e opportunamente diversificate, cosicché ciascuno dei componenti, sia all'interno dei comitati di cui faccia parte sia nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della banca;

Anche la lista che si candida deve rispettare, tra i 9 candidati, i requisiti minimi previsti per l'intero Cda.

I. PIANI DI SUCCESSIONE: IL PROFILO DELLA PERSONA PRESIDENTE

Il Cda definisce periodicamente il profilo ideale della persona Presidente (oltre che per altre figure apicali) al fine di comunicare le caratteristiche che la persona legalmente responsabile del governo della Banca dovrebbe avere. Il Cda elabora quindi il profilo della persona candidata presidente di Banca Etica e lo consegna alla base sociale per la definizione dei candidati che possono aspirare a quel ruolo. Sono stati identificati requisiti:

- inderogabili
 - esperienza in posizione di vertice in organismi simili a Banca Etica
 - capacità di valutare la dimensione finanziaria e la complessità
- necessari
 - Alto livello di integrità e solida reputazione
 - Profilo etico della persona e rigore morale
 - Stile di leadership con attenzione alla collegialità
 - Conoscenza della Finanza Etica e del Gruppo Banca Etica
 - Attitudini manageriali
 - Capacità relazionali e istituzionali
 -

Per ciascuna categoria viene data una definizione puntuale. Il profilo si adatta al periodo storico, economico, sociale e ambientale in cui la Banca opera (per il profilo completo vedi Appendice 3).

2.3 IL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci Effettivi e due Sindaci Supplenti eletti, in conformità delle norme di Legge, dall'Assemblea Ordinaria, che ne nomina il Presidente.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società e sul loro funzionamento.

Il funzionamento del Collegio Sindacale è regolato dal Titolo III, Sezione IV, artt.41 - 43-ter dello Statuto.

2.4 REQUISITI RELATIVI AL COLLEGIO SINDACALE

Fatti salvi i requisiti di onorabilità e correttezza, per ciò che concerne più specificatamente la professionalità dei componenti del collegio sindacale (art. 9 del Decreto del MEF, vedi appendice 1), si richiede che:

1. almeno uno dei sindaci effettivi e almeno uno dei sindaci supplenti siano scelti tra gli iscritti del registro dei revisori legali e che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato **per almeno tre anni**, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2 del Decreto MEF integrato con quanto previsto nel regolamento assembleare, in particolare:
 - a. attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, assicurativo, in istituzioni finanziarie vigilate;
 - b. attività di insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche;
 - c. esercizio di funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio e finanziario e che siano di dimensioni e complessità comparabile con quella della Banca.

Nel caso della persona candidata al ruolo di presidente del collegio l'esperienza deve essere di cinque anni.

Anche per il collegio sindacale vale il principio della disponibilità di tempo che è necessario dedicare all'incarico prevedendo la presenza alle riunioni del CdA, del Comitato Esecutivo, del Comitato Endoconsiliare Rischi e la disponibilità a trasferire.

Almeno uno dei sindaci effettivi ed uno dei sindaci supplenti deve appartenere al genere meno rappresentato (art. 41 dello Statuto).

Con riguardo ai **requisiti di indipendenza** dei sindaci si fa riferimento, invece, all'art.14 del Decreto MEF (vedi Appendice 1).

2.5 IL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Il Collegio dei Probiviri è costituito da tre componenti effettivi e da due membri supplenti eletti, tra i Soci, dall'Assemblea Ordinaria. Il Collegio dei Probiviri elegge nel suo seno un Presidente. Il funzionamento del Collegio dei Probiviri è regolato dal Titolo III, Sezione V, artt.44 - 45 dello Statuto.

2.6 REQUISITI RELATIVI AL COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Le cinque persone candidate alla lista del Collegio dei probiviri (3 effettivi, 2 supplenti) dovranno rispettare i **requisiti di onorabilità e correttezza**, al pari degli altri candidati agli organi sociali.

Per rispettare i requisiti di onorabilità, per analogia con gli amministratori, il candidato non dovrà trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità (cause impeditive) o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice Civile.

I candidati dovranno produrre una dichiarazione in cui si attesti l'inesistenza di cause di ineleggibilità o di incompatibilità come richiesto agli amministratori.

Al pari di quanto richiesto per il CdA, la lista deve tenere conto del requisito di diversità riguardo a: percorso professionale e competenze, genere, età e provenienza geografica.

Circa il genere una persona sia tra gli effettivi sia tra i supplenti deve appartenere al genere meno rappresentato. Rispetto ai requisiti che i candidati devono possedere, considerando che l'attività del Collegio, pur saltuaria e su specifico input dei soci, presenta profili di natura tecnica relativamente alla conoscenza del diritto bancario, del diritto civile e, in generale, delle problematiche in materia di governance aziendale, è essenziale che vi sia una competenza in tali ambiti tale da garantire un esercizio equilibrato e competente delle materie eventualmente portate all'attenzione del Collegio.

2.7 IL COMITATO ETICO

Il Titolo IV, art. 48, dello Statuto regola la natura e il funzionamento del Comitato Etico.

Esso è composto da un minimo di cinque ad un massimo di sette persone, scelte tra donne e uomini di riconosciuto profilo etico e morale, che durano in carica per tre anni e sono rieleggibili per un massimo di tre mandati consecutivi. Al Comitato spetta, quale organismo di garanzia e di rappresentanza etica, una funzione consultiva e propositiva, affinché la Banca si sviluppi nell'ambito dei criteri di eticità, così come individuati nello Statuto.

Del suo operato informa l'Assemblea dei Soci almeno una volta l'anno in occasione dell'approvazione del Bilancio, garantendo altresì ai Soci stessi un'informazione periodica sulla sua attività, tramite le modalità e i canali che il Comitato stesso riterrà più opportuni.

La sua elezione e il processo di individuazione delle persone candidate sono regolati dall'art. 24 del Regolamento assembleare e dagli artt. 3, 4 e 5 del Regolamento del Comitato Etico.

Esso è:

- composto da un minimo di 5 ad un massimo di 7 persone; l'assemblea ne determina il numero, su proposta del Cda
- eletto direttamente dall'Assemblea delle persone socie, alla quale risponde
- in dialogo con gli altri organi sociali, in particolare il Cda, e l'Assemblea
- un organismo collegiale
- composto da persone che prestano il loro operato in modo volontario, i viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute.

2.8 REQUISITI RELATIVI AL COMITATO ETICO

Le persone candidate devono essere scelte tra donne e uomini di riconosciuto profilo etico e morale.

Tutte le persone candidate dovranno adempiere alle loro funzioni con diligenza e fedeltà ai valori ed ai principi propri di Banca Etica, con particolare riferimento allo Statuto ed al suo articolo 5.

Dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- onorabilità
- correttezza
- indipendenza di giudizio
- disponibilità di tempo e a svolgere il servizio in forma gratuita (con rimborso delle spese)
- capacità di elaborare giudizi etici su questioni eticamente problematiche che riguardino la Banca, applicando gli strumenti della razionalità etica (linguaggio, metodologia, principi, criteri...) utilizzata nel campo dell'etica applicata.

La conoscenza/comprendimento di entrambe le lingue, italiana e spagnola, è un requisito importante ma non vincolante; rimane comunque importante trovare un giusto equilibrio per permettere una facile comunicazione all'interno del gruppo.

Nell'equilibrio complessivo del Comitato è opportuno, non obbligatorio, tenere in considerazione la natura sovranazionale della Banca e, quindi, la presenza di persone sia dall'Italia, sia dalla Spagna e, se disponibili anche da altri Paesi.

È invece obbligatorio che almeno 1/3 delle persone componenti appartenga al genere meno rappresentato.

Onorabilità, correttezza e indipendenza di giudizio

Le persone candidate devono godere di buona reputazione, onestà, integrità e indipendenza di giudizio.

Devono inoltre agire nella consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca.

Le persone candidate devono tenere conto:

1. della necessità di competenze comportamentali che permettano di bilanciare la necessità di esprimere posizioni personali nell'ambito della formazione dei pareri ma di formulare indicazioni collegiali, nell'interesse della Banca e delle persone socie. Competenze utili sono equilibrio, capacità di lavorare in gruppo e di facilitare l'assunzione di decisioni collettive;
2. che eventuali conflitti di interesse, tali da ostacolare la capacità di svolgere i compiti a essi assegnati in maniera indipendente e oggettiva, devono essere preventivamente comunicati.

Disponibilità di tempo e gratuità del servizio

La complessità che deriva dall'attività della Banca rende necessario che tutte le persone componenti il Comitato Etico, pur nella consapevolezza che l'incarico è gratuito, garantiscano un'adeguata quantità di tempo sia per la preparazione e la presenza alle riunioni del comitato sia per eventuali impegni extra legati al ruolo.

La persona candidata dovrà tenere conto che:

1. il Comitato Etico si riunisce circa 6 volte all'anno; la riunione dura non meno di 5 ore
2. la persona presidente del Comitato Etico è invitata a partecipare alle riunioni infrasettimanali del Cda (13 all'anno)
3. è richiesta la presenza all'Assemblea Annuale e ad altri incontri istituzionali della Banca (incontro di rete e, alle volte, tavolo dei portatori di valore)
4. il programma di formazione è di circa 20 ore nel triennio
5. per le riunioni è disponibile, al bisogno, il servizio di videoconferenza.

Incompatibilità

Per assicurare la necessaria trasparenza e indipendenza di giudizio, la nomina a componente del Comitato Etico è incompatibile con i seguenti ruoli e incarichi:

- componente del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Collegio Probiviri della Società;
- Ministro, Sottosegretario di Stato o Parlamentare nazionale o europeo;
- Presidente, Assessore e Consigliere Regionale o delle Province a Statuto Speciale;
- Presidente o Assessore Provinciale;
- Sindaco o Assessore di un Comune capoluogo di Provincia;
- Presidente o Responsabile politico o legale a livello nazionale di organizzazioni di rappresentanza dei/le potenziali fruitori/trci dell'attività della banca.

Non possono essere inoltre nominati componenti del Comitato Etico tutti coloro che abbiano rapporti di lavoro anche autonomo, collaborazioni e consulenze, con il Gruppo Banca Popolare Etica.

(art. 4 - Regolamento Comitato Etico)

Ineleggibilità

Non possono essere elette persone che abbiano subito condanne o abbiano procedimenti penali pendenti a proprio carico, che amministrino imprese od organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che sono contrarie al Codice Etico della Società.

L'Assemblea può derogare alle disposizioni contenute nel precedente comma per ciò che attiene ai procedimenti penali o condanne relative a comportamenti indotti da una libertà di coscienza coerente con la missione e i valori della Banca o a reati colposi.

(art. 5 - Regolamento Comitato Etico)

APPENDICE 1

La formulazione degli articoli completa la si può desumere dalla lettura del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 (*"Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti"*). La presente stesura ne è una sintesi.

1) REQUISITI DI ONORABILITÀ (ART. 3 DEL DECRETO MEF)

Non possono ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro che:

- a) si trovano in stato di interdizione legale ovvero in un'altra delle situazioni previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- b) sono stati condannati con sentenza definitiva, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale:
 1. a pena detentiva per un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale;
 2. alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria;
 3. alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- c) sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, e successive modificazioni ed integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale;
- d) all'atto dell'assunzione dell'incarico, si trovano in stato di interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese ovvero di interdizione temporanea o permanente dallo svolgimento di funzioni di amministrazione, direzione e controllo ai sensi dell'articolo 144-ter, comma 3, del testo unico bancario e dell'articolo 190-bis, commi 3 e 3-bis, del testo unico della finanza, o in una delle situazioni di cui all'articolo 187-quater del testo unico della finanza.

Non possono altresì ricoprire l'incarico di consigliere di amministrazione coloro a cui sia stata applicata con sentenza definitiva su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato - salvi gli effetti della riabilitazione e della revoca della sentenza per abolizione del reato ai sensi dell'articolo 673, comma 1, del codice di procedura penale - una delle pene previste:

- a) dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, antiriciclaggio, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale;
- b) alla reclusione, per un tempo non inferiore a un anno, per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, in materia tributaria, e/o alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo, salvo il caso dell'estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma 2, del codice di procedura penale.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica dell'insussistenza delle condizioni suindicate è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

2) CRITERI DI CORRETTEZZA (ART. 4 E 5 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti soddisfano criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse. A tal fine, sono presi in considerazione i seguenti elementi:

- a) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a un reato previsto dalle disposizioni in materia societaria e fallimentare, bancaria, finanziaria, assicurativa, di servizi di pagamento, di usura, antiriciclaggio, tributaria, di intermediari abilitati all'esercizio dei servizi di investimento e delle gestioni collettive del risparmio, di mercati e gestione accentrata di strumenti finanziari, di appello al pubblico risparmio, di emittenti nonché per uno dei delitti previsti dagli articoli 270-bis, 270-ter, 270-quater, 270-quater.1, 270-quinquies, 270-quinquies.1, 270-quinquies.2, 270-sexies, 416, 416-bis, 416-ter, 418 e 640 del codice penale;
- b) condanne penali irrogate con sentenze anche non definitive, sentenze anche non definitive che applicano la

- pena su richiesta delle parti ovvero a seguito di giudizio abbreviato, decreti penali di condanna, ancorché non divenuti irrevocabili, e misure cautelari personali relative a delitti diversi da quelli di cui alla lettera a); applicazione, anche in via provvisoria, di una delle misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
- c) sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per atti compiuti nello svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento; sentenze definitive di condanna al risarcimento dei danni per responsabilità amministrativo-contabile;
 - d) sanzioni amministrative irrogate all'esponente per violazioni della normativa in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa, antiriciclaggio e delle norme in materia di mercati e di strumenti di pagamento;
 - e) provvedimenti di decadenza o cautelari disposti dalle autorità di vigilanza o su istanza delle stesse; provvedimenti di rimozione disposti ai sensi degli articoli 53-bis, comma 1, lettera e), 67-ter, comma 1, lettera e), 108, comma 3, lettera d-bis), 114-quinquies, comma 3, lettera d-bis), 114-quaterdecies, comma 3, lettera d-bis), del TUB, e degli articoli 7, comma 2-bis, e 12, comma 5-ter, del TUF;
 - f) svolgimento di incarichi in soggetti operanti nei settori bancario, finanziario, dei mercati e dei valori mobiliari, assicurativo e dei servizi di pagamento cui sia stata irrogata una sanzione amministrativa, ovvero una sanzione ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
 - g) svolgimento di incarichi in imprese che siano state sottoposte ad amministrazione straordinaria, procedure di risoluzione, fallimento o liquidazione coatta amministrativa, rimozione collettiva dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, revoca dell'autorizzazione ai sensi dell'articolo 113-ter del TUB, cancellazione ai sensi dell'articolo 112-bis, comma 4, lettera b), del TUB o a procedure equiparate;
 - h) sospensione o radiazione da albi, cancellazione (adottata a titolo di provvedimento disciplinare) da elenchi e ordini professionali irrogate dalle autorità competenti sugli ordini professionali medesimi; misure di revoca per giusta causa dagli incarichi assunti in organi di direzione, amministrazione e controllo; misure analoghe adottate da organismi incaricati dalla legge della gestione di albi ed elenchi;
 - i) valutazione negativa da parte di un'autorità amministrativa in merito all'idoneità dell'esponente nell'ambito di procedimenti di autorizzazione previsti dalle disposizioni in materia societaria, bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e di servizi di pagamento;
 - l) indagini e procedimenti penali in corso relativi ai reati di cui alle lettere a) e b);
 - m) le informazioni negative sull'esponente contenute nella Centrale dei Rischi istituita ai sensi dell'articolo 53 del TUB; per informazioni negative si intendono quelle, re-

lative all'esponente anche quando non agisce in qualità di consumatore, rilevanti ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 125, comma 3, del medesimo testo unico.

Con riferimento alle fattispecie disciplinate in tutto o in parte da ordinamenti stranieri, la verifica della sussistenza delle situazioni suindicate è effettuata sulla base di una valutazione di equivalenza sostanziale.

Il verificarsi di una o più delle suindicate situazioni non comporta automaticamente l'inidoneità dell'esponente, ma richiede una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La valutazione è condotta avendo riguardo ai principi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

In ogni caso, il criterio di correttezza non è soddisfatto quando una o più delle situazioni suindicate delineano un quadro grave, preciso e concordante su condotte che si pongono in contrasto con gli obiettivi di sana e prudente gestione nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca e della fiducia del pubblico.

3) REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ (ART. 7 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti con incarichi esecutivi devono essere scelti fra persone che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- b) attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi presso società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Gli esponenti con incarichi non esecutivi sono scelti tra persone che soddisfano i requisiti precedenti o che abbiano esercitato, per almeno tre anni, anche alternativamente:

- a) attività professionali in materia attinente al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca; l'attività professionale deve connotarsi per adeguati livelli di complessità anche con riferimento ai destinatari dei servizi prestati e deve essere svolta in via continuativa e rilevante nei settori sopra richiamati;
- b) attività d'insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- c) funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario,

mobiliare o assicurativo e a condizione che l'ente presso cui l'esponente svolgeva tali funzioni abbia una dimensione e complessità comparabile con quella della Banca.

La persona Presidente del consiglio di amministrazione è un esponente non esecutivo che ha maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti di cui sopra.

Il direttore generale è scelto tra persone in possesso di una specifica esperienza in materia creditizia, finanziaria, mobiliare o assicurativa, maturata attraverso attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi per un periodo non inferiore a cinque anni nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo, oppure in società quotate o aventi una dimensione e complessità maggiore o assimilabile (in termini di fatturato, natura e complessità dell'organizzazione o dell'attività svolta) a quella della Banca.

Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui sopra, si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

4) CRITERI DI COMPETENZA (ART. 10 DEL DECRETO MEF)

Gli esponenti soddisfano criteri di competenza volti a comprovare la loro idoneità ad assumere l'incarico, considerando i compiti inerenti al ruolo ricoperto e le caratteristiche, dimensionali e operative, della Banca. Sono prese in considerazione, a questi fini, la conoscenza teorica - acquisita attraverso gli studi e la formazione - e l'esperienza pratica, conseguita nello svolgimento di attività lavorative precedenti o in corso.

A tal fine, è necessario che:

- a) siano prese in considerazione la conoscenza teorica e l'esperienza pratica posseduta in più di uno dei seguenti ambiti:
 - mercati finanziari;
 - regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
 - indirizzi e programmazione strategica;
 - assetti organizzativi e di governo societario;
 - gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi);
 - sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
 - attività e prodotti bancari e finanziari;
 - informativa contabile e finanziaria;
 - tecnologia informatica;
- b) sia analizzato se la conoscenza teorica e l'esperienza pratica siano idonee rispetto a:
 - i compiti inerenti al ruolo ricoperto dall'esponente e alle eventuali deleghe o attribuzioni specifiche, ivi inclusa la partecipazione a comitati;

- le caratteristiche della Banca, in termini, tra l'altro, di dimensioni, complessità, tipologia delle attività svolte e dei rischi connessi, mercati di riferimento, paesi in cui opera.

Inoltre, per l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione è valutata anche l'esperienza maturata nel **coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane** tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori del Consiglio di Amministrazione, di promozione del suo adeguato funzionamento, anche in termini di circolazione delle informazioni, efficacia del confronto e stimolo alla dialettica interna, nonché di adeguata composizione complessiva dell'organo.

Il criterio di competenza non è soddisfatto quando le informazioni acquisite in ordine alla conoscenza teorica e all'esperienza pratica delineano un quadro grave, preciso e concordante sull'inidoneità dell'esponente a ricoprire l'incarico. In caso di specifiche e limitate carenze, il Consiglio di Amministrazione può adottare misure necessarie a colmarle.

5) CRITERI DI ADEGUATA COMPOSIZIONE COLLETTIVA DEGLI ORGANI (ART. 11, 12 DEL DECRETO MEF)

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere adeguatamente diversificata in modo da: alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza; tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

A tal fine, deve essere presa in considerazione la presenza nel Consiglio di Amministrazione di esponenti:

4. diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'incarico e, per le banche operanti in modo significativo in mercati internazionali, provenienza geografica degli esponenti;
5. le cui competenze, collettivamente considerate, siano idonee a realizzare gli obiettivi suindicati; e
6. adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità dell'organo.

Nell'assicurare il rispetto degli obiettivi suindicati si tiene conto, tra l'altro, della forma giuridica della banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dell'appartenenza ad un gruppo bancario, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione del Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione identifica preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale per realizzare gli obiettivi suindicati e verifica successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali:

1. modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con gli obiettivi di cui al presente paragrafo;
2. definire e attuare idonei piani di formazione. Se dette misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva del Consiglio di Amministrazione, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

6) DISPONIBILITÀ DI TEMPO ALLO SVOLGIMENTO DEGLI INCARICHI (ART. 16 DEL DECRETO MEF)

Ciascun esponente dedica tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico. All'atto della nomina e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti, comunica al Consiglio di Amministrazione gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti, le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono.

La Banca assicura che l'esponente sia a conoscenza del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace svolgimento dell'incarico.

In base alle informazioni assunte, il Consiglio di Amministrazione valuta se il tempo che ciascun esponente può dedicare è idoneo all'efficace svolgimento dell'incarico.

Se l'esponente dichiara per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca, la suindicata valutazione può essere omessa [... *testo omesso in quanto Banca Etica non appartiene alle banche di maggiore dimensione*].

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'idoneità del tempo effettivamente dedicato dagli esponenti, anche alla luce della loro presenza alle riunioni degli organi o comitati.

Se la disponibilità di tempo non è sufficiente, il Consiglio di Amministrazione chiede all'esponente di rinunciare a uno o più incarichi o attività o di assumere specifici impegni idonei ad accrescere la sua disponibilità di tempo, ovvero adotta misure tra cui la revoca di deleghe o compiti specifici o l'esclusione dell'esponente da comitati. Il rispetto degli impegni assunti dall'esponente è verificato ai sensi del capoverso che precede. In ogni caso, la valutazione relativa alla disponibilità di tempo non ha rilievo autonomo ai fini della pronuncia di decadenza dell'esponente ma concorre alla valutazione dell'idoneità dell'esponente.

7) REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI CONSIGLIERI CC.DD. INDIPENDENTI (ART. 13 DEL DECRETO MEF)

Si considera indipendente il consigliere non esecutivo per il quale non ricorra alcuna delle seguenti situazioni:

A. è coniuge non legalmente separato, persona legata in

unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli esponenti con incarichi esecutivi della Banca; 2) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della Banca; 3) di persone che si trovano nelle condizioni di cui alle lettere che seguono;

- B. è un partecipante nella Banca;
- C. ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate incarichi di presidente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza o di esponente con incarichi esecutivi, oppure ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione, di sorveglianza o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella Banca o società da questa controllate;
- D. ha ricoperto negli ultimi due anni l'incarico di esponente con incarichi esecutivi nella Banca;
- E. ricopre l'incarico di consigliere indipendente in un'altra banca del medesimo gruppo bancario, salvo il caso di banche tra cui intercorrono rapporti di controllo, diretto o indiretto, totalitario;
- F. ha ricoperto, per più di nove anni negli ultimi dodici, incarichi di componente del consiglio di amministrazione nonché di direzione presso la Banca;
- G. è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della Banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione;
- H. intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuato nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella Banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza;
- I. ricopre o ha ricoperto negli ultimi due anni uno o più dei seguenti incarichi:
 - a. 1) membro del parlamento nazionale ed europeo, del Governo o della Commissione europea;
 - b. 2) assessore o consigliere regionale, provinciale o comunale, presidente di giunta regionale, presidente di provincia, sindaco, presidente o componente di consiglio circoscrizionale, presidente o componente del consiglio di amministrazione di consorzi fra enti locali, presidente o componente dei consigli o delle giunte di unioni di comuni, consigliere di amministrazione o presidente di aziende speciali o istituzioni di cui all'articolo 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, sindaco o consigliere di Città metropolitane, presidente o componente degli organi di comunità montane o isolate, quando la sovrapposizione o contiguità tra l'ambito territoriale di riferimento

dell'ente in cui sono ricoperti i predetti incarichi e l'articolazione territoriale della banca o del gruppo bancario di appartenenza sono tali da comprometterne l'indipendenza.

Per incarichi ricoperti in enti non societari, le previsioni su indicate si applicano ai soggetti che svolgono nell'ente funzioni equivalenti a quelle ivi indicate.

Il difetto dei requisiti in esame comporta la decadenza dall'incarico di consigliere indipendente. Se in seguito alla decadenza il numero residuo di consiglieri indipendenti nell'organo è sufficiente ad assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di governo societario per le banche attuative del TUB o di altre disposizioni dell'ordinamento che stabiliscono un numero minimo di consiglieri indipendenti, il consigliere in difetto dei requisiti di cui al presente articolo, salvo diversa previsione statutaria, mantiene l'incarico di consigliere non indipendente.

8) INDIPENDENZA DI GIUDIZIO (ART. 15 DEL DECRETO MEF)

Tutti gli esponenti agiscono con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile. A tal fine, tutti gli esponenti comunicano al Consiglio di Amministrazione le informazioni riguardanti le situazioni indicate alle lettere a), b), c), h) e i) di cui al paragrafo precedente in materia di requisiti di indipendenza e le motivazioni per cui, a loro avviso, quelle situazioni non inficiano in concreto la loro indipendenza di giudizio.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'indipendenza di giudizio dell'esponente alla luce delle informazioni e delle motivazioni da questo fornite e verifica se i presidi previsti da disposizioni di legge e regolamentari, nonché delle eventuali ulteriori misure organizzative o procedurali adottate dalla Banca o dall'esponente, sono efficaci a fronteggiare il rischio che le situazioni indicate in precedenza possano inficiare l'indipendenza di giudizio dell'esponente o le decisioni del Consiglio di Amministrazione. Rilevano in particolare i presidi previsti dai seguenti articoli: 2391 e 2391-bis del codice civile e relative disposizioni attuative; Capo IX del Titolo V del Libro V del codice civile; 53, commi 4 e 4-quater, e 136 del TUB e relative disposizioni attuative; 6, comma 2-novies, del TUF; 36 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Se i presidi esistenti non sono ritenuti sufficienti, il Consiglio di Amministrazione può:

- individuare di ulteriori e più efficaci;
- modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti all'esponente, ivi comprese le eventuali deleghe, in modo coerente con l'obiettivo di garantire la sana e prudente gestione della Banca.

Se dette misure non vengono adottate o sono insufficienti a eliminare le carenze riscontrate, il Consiglio di Amministrazione dichiara la decadenza dell'esponente.

Il Consiglio di Amministrazione verifica l'efficacia dei presidi e delle misure adottate per preservare l'indipendenza di giudizio dell'esponente, anche alla luce del comportamento da questi tenuto in concreto nello svolgimento dell'incarico.

9) REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ PER I COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE (ART. 9 DEL DECRETO MEF)

1. Almeno uno dei sindaci effettivi, se questi sono in numero di tre, o almeno due dei sindaci effettivi, se questi sono in numero superiore a tre e, in entrambi i casi, almeno uno dei sindaci supplenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori legali che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni.
2. Gli altri componenti del collegio sindacale sono scelti fra persone che abbiano esercitato per almeno tre anni, anche alternativamente, l'attività di revisione legale o una delle attività di cui all'articolo 7, comma 2.
3. La persona Presidente del collegio sindacale è scelta tra le persone di cui al comma 1 o al comma 2 che abbiano maturato un'esperienza professionale di almeno due anni in più rispetto a quella richiesta dai medesimi commi.
4. Ai fini della sussistenza dei requisiti di cui ai commi precedenti, per i sindaci che non sono iscritti nel registro dei revisori legali si tiene conto dell'esperienza maturata nel corso dei venti anni precedenti all'assunzione dell'incarico; esperienze maturate contestualmente in più funzioni si conteggiano per il solo periodo di tempo in cui sono state svolte, senza cumularle.

10) REQUISITI DI INDIPENDENZA DEI SINDACI (ART. 14 DEL DECRETO MEF)

1. Non può assumere l'incarico di componente del collegio sindacale chi:
 - a) si trova in una delle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1,
 - lettera b) è un partecipante nella banca
 - lettera g) è esponente con incarichi esecutivi in una società in cui un esponente con incarichi esecutivi della banca ricopre l'incarico di consigliere di amministrazione o di gestione
 - lettera h) intrattiene, direttamente, indirettamente, o ha intrattenuto nei due anni precedenti all'assunzione dell'incarico, rapporti di lavoro autonomo o subordinato ovvero altri rapporti di natura finanziaria, patrimoniale o professionale, anche non continuativi, con la banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, con le società controllate dalla banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o i loro presidenti, o con un partecipante nella banca o i relativi esponenti con incarichi esecutivi o il suo presidente, tali da comprometterne l'indipendenza

- b) è coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado: 1) dei responsabili delle principali funzioni aziendali della banca; 2) di persone che si trovano nelle situazioni indicate nell'articolo 13, comma 1, lettere b), g) e h), o nella lettera c) del presente comma;
- c) ricopre o ha ricoperto negli ultimi cinque anni incarichi di componente del consiglio di amministrazione o di gestione nonché di direzione presso un partecipante nella banca, la banca o società da questa controllate.
2. È fatta salva la possibilità per un componente del collegio sindacale di svolgere l'incarico di sindaco, o di consigliere di sorveglianza, contemporaneamente in una o più società dello stesso gruppo bancario.

APPENDICE 2

Competenze personali degli amministratori Punto 61 e Allegato II del documento EBA

- a. Autenticità:** coerenza nelle parole e nei fatti in conformità con valori e convinzioni stabiliti. Comunica apertamente le proprie intenzioni, idee e sensazioni, promuove un contesto di apertura e di onestà e informa correttamente il supervisore in merito alla situazione attuale, riconoscendo al contempo rischi e problemi.
- b. Linguaggio:** è in grado di comunicare oralmente in maniera articolata e convenzionale e di scrivere nella propria lingua nazionale o nella lingua di lavoro dell'ente.
- c. Risolutezza:** assume decisioni tempestive e consapevoli agendo prontamente o adottando un preciso comportamento, ad esempio esprimendo le proprie opinioni e senza procrastinare.
- d. Comunicazione:** è in grado di trasmettere un messaggio in maniera comprensibile e accettabile e in una forma appropriata. Mira a fornire e a ottenere chiarezza e trasparenza e incoraggia un ascolto attivo.
- e. Giudizio:** è in grado di ponderare dati e comportamenti eterogenei e di giungere a una conclusione logica. Esamina, riconosce e comprende gli elementi, così come le questioni essenziali. Dispone dell'ampiezza di vedute per guardare oltre la propria area di competenza, in particolare nell'affrontare problemi che possono mettere in repentaglio la continuità dell'impresa.
- f. Approccio orientato alla qualità e alla clientela:** si concentra per garantire la qualità e, ove possibile, per individuare modalità per migliorarla. In particolare, ciò significa opporsi allo sviluppo e alla commercializzazione di prodotti e servizi e alle spese in conto capitale, ad es. su prodotti, uffici o aziende, in circostanze ove non sia in grado di valutare correttamente i rischi per mancanza di comprensione dell'architettura, dei principi o delle ipotesi di base. Individua e studia i desideri e le esigenze dei clienti, assicura che i clienti non corrano rischi inutili e provvede a presentare informazioni corrette, complete ed equilibrate ai clienti.
- g. Leadership:** fornisce indicazioni e orientamenti a un gruppo, sviluppa e mantiene il lavoro di squadra, motiva e incoraggia le risorse umane disponibili e garantisce che i membri del personale dispongano della competenza professionale per conseguire un obiettivo specifico. È ricettivo alle critiche e offre spazio al dibattito critico.
- h. Lealtà:** si identifica con l'impresa e ha un senso del coinvolgimento. Dimostra che è in grado di dedicare tempo sufficiente al lavoro e che può svolgere correttamente i propri compiti, difendere gli interessi dell'impresa e agisce in maniera critica e oggettiva. Riconosce e anticipa potenziali conflitti di interesse personale e aziendale.
- i. Consapevolezza esterna:** monitora gli sviluppi, le basi di potere e la condotta all'interno dell'impresa. È ben informato sugli sviluppi pertinenti di ordine finanziario, economico, sociale e di altra natura a livello nazionale e internazionale che possono incidere sull'impresa, così come sugli interessi delle parti interessate ed è in grado di mettere a frutto le informazioni in modo efficace.
- j. Negoziazione:** individua e rivela gli interessi comuni in modo da creare un consenso, perseguendo al contempo gli obiettivi di negoziazione.
- k. Persuasivo:** è in grado di influenzare le opinioni degli altri esercitando poteri persuasivi e impiegando autorità e tatto naturali. Possiede una forte personalità ed è in grado di sopportare la pressione.
- l. Lavoro di squadra:** è consapevole dell'interesse del gruppo e contribuisce al perseguimento di un risultato comune; è in grado di agire come parte di una squadra.
- m. Acume strategico:** è in grado di sviluppare una visione realistica degli sviluppi futuri e di tradurla in obiettivi a lungo termine, ad esempio applicando un'analisi di scenario. Nel farlo, tiene adeguatamente conto dei rischi a cui l'impresa è esposta e adotta le misure appropriate per contenerli.
- n. Resilienza allo stress:** è resiliente e in grado di operare coerentemente anche se sottoposto a grande pressione e in tempi di incertezza.
- o. Senso della responsabilità:** comprende gli interessi interni ed esterni, li valuta attentamente e rende conto di essi. Ha la capacità di apprendere e di comprendere che le proprie azioni incidono sugli interessi delle parti interessate.
- p. Presiedere riunioni:** è in grado di presiedere riunioni in modo efficiente ed efficace e di creare un'atmosfera aperta che incoraggia tutti alla partecipazione in condizioni di parità; è consapevole dei doveri e delle responsabilità di altri soggetti.

APPENDICE 3

PIANI DI SUCCESSIONE

PROFILO IDEALE DELLA PERSONA PRESIDENTE, REALIZZATO IN VISTA DELLE ELEZIONI DEL 2022

Parte I: Requisiti Inderogabili - Generali

In merito al requisito: *“Conoscenza o esperienza almeno triennale in Economia Sociale e Solidale, Cooperazione Sociale e Internazionale, Finanza Eticamente orientata, Ambiente e Energie Rinnovabili, avendo svolto almeno uno dei seguenti ruoli: Amministratore, dirigente, operatore e/o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore.”*

Si intende che il ruolo debba essere rilevante in termini di: esperienza almeno triennale in posizione di Vertice o di adeguata responsabilità di Organismi o movimenti simili, caratterizzati da una complessità paragonabile a Banca Etica, in termini di:

1. Dimensione Finanziaria:
 - a. erogazione del credito o gestioni finanziarie (indicativamente almeno 1/20 dei volumi di Banca Etica)
 - b. bilancio dell'organizzazione di almeno 500mila euro.
2. Complessità:
 - a. presenza internazionale (in più Paesi a livello Europeo).
 - b. numero significativo di persone clienti, associate (indicativamente maggiore di 1.000).

NB Non si ritengono sufficienti i ruoli di operatore e/o volontario, studioso e/o ricercatore, formatore, in assenza di deleghe gestionali significative.

Parte II: Requisiti Necessari - In dettaglio

Su punto 1. **Caratteristiche personali, attitudinali**

Alto livello di integrità e solida reputazione.

Nessun contributo di tipo professionale ad attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

Obbligo di non ricoprire e non aver ricoperto cariche o incarichi in Società di ogni tipo nell'ultimo periodo (5 anni), Associazioni o altri Enti che operino anche tramite terzi, nei settori non rientranti nella policy del credito di banca etica e nella policy investimento di Etica sgr (ad es: armamenti e difesa, tabacco, gioco d'azzardo, energia nucleare, imprese che producono pesticidi, aziende che testano sugli animali per scopi non medici).

Profilo etico della persona e rigore morale

Adeguate curriculum sociale e referenze positive da soggetti rilevanti per il gruppo banca etica / portatori di valore.

Stile di leadership con attenzione alla collegialità

Esperienza maturata nel coordinamento, indirizzo o gestione di risorse umane tale da assicurare un efficace svolgimento delle sue funzioni di coordinamento e indirizzo dei lavori (art.10 Decreto MEF).

Capacità nel far circolare le informazioni (art.10 Decreto MEF).

Reputazione positiva in merito.

Buone capacità relazionali, gestione costruttiva dei rapporti.

Capacità di bilanciare con equilibrio la capacità di vision e

leadership con l'attitudine al group leading e collegialità
Capacità di ascolto, di valorizzazione delle opinioni delle altre persone.

Attitudine alla mediazione, capacità di coagulare attorno a un obiettivo le diverse componenti del Consiglio, così da renderlo un organo collegiale.

Su punto 2. **Conoscenze e professionalità**

Conoscenza della Finanza Etica

1. Diretta conoscenza della finanza etica in almeno uno dei seguenti settori: Microfinanza e microcredito, di investimenti etici azionari o obbligazionari, Erogazione di credito ad ed iniziative che operano nel campo dell'ambiente, dello sviluppo sostenibile, dei servizi sociali, della cultura o della cooperazione internazionale, Assicurazioni od altre attività finanziarie con attenzioni socio ambientali, Impact investing. Per diretta conoscenza si intende: esperienza diretta almeno triennale come operatore, responsabile, dirigente, componente di organi sociali.
2. Riconoscimento anche esterno a banca etica come esperto della materia (libri, conferenze, valutazione ed analisi di impatto).

Sensibilità in termini di esperienza delle best practice di Corporate Governance: Esperienza almeno triennale nel ruolo di coordinatore di gruppi di lavoro complessi ed interdisciplinari in Società o Organizzazioni Non Profit, Non Governative, ONLUS o movimenti simili di complessità paragonabile a Banca Etica.

Attitudini manageriali (Capacità di gestione del CdA e della sua dialettica): Efficacia e capacità riconosciuta a seguito di esperienza diretta in cda od organismi esecutivi nella gestione delle dinamiche di gruppo: gestione dei tempi, concretizzazione vision, capacità di soluzione, capacità di cambiare idea, assunzione di responsabilità decisionali.

Capacità relazionali e istituzionali (relazioni interne agli organi della Società e del gruppo, esterne, conoscenza degli altri attori, lobby): Esperienza in attività di *lobbying* o *campaigning* anche internazionale, Esperienza di lavoro con enti istituzionali.

Parte III: Altri Requisiti Opzionali

Caratteristiche personali, attitudinali

1. Leadership riconosciuta (esperienze diverse di leadership in curriculum)
2. Capacità oratorie (presenza in cv di esperienza come relatore di convegni o conferenze)
3. Capacità comunicative (presenza in cv di esperienza di comunicazione sui media)

Conoscenze e professionalità

Ottima esperienza delle best practice di Corporate Governance (presenza in cv di istituzioni riconosciute per buone pratiche di governance in campo cooperativo, di organizzazioni a movimento ideale e di impresa con finalità sociali ambientali o culturali)

Disponibilità

1. Disponibilità a guidare il Consiglio per almeno due mandati, qualora non vi siano impedimenti statutari dovuti al vincolo di mandato
2. Disponibilità a viaggiare e ad effettuare trasferte.